

Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Mekar Sari

Vivi Susanti¹, Kemala Rita Wahidi²

¹ Rumah Sakit Mekar Sari

² Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail: kemalarita@esaunggul.co.id

Abstract

The high turnover of nurses in hospitals requires more attention because turnover can harm the organization, both in terms of costs, resources, and the effectiveness of nursing itself. The objectives to be achieved in this study were to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment on Nurse Turnover Intention at Mekar Sari Hospital. This study, the author uses a quantitative approach, survey method with questionnaires and the analytical method used is the Multiple Linear Regression test. The population in this study were all nurses at Mekar Sari Hospital, namely 113 nurses. The results of this study are variables of organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment that have a simultaneous effect on nurse turnover intention at Mekar Sari Hospital. Variable organizational citizenship behavior (OCB) has a negative and significant effect on nurses' turnover intention at Mekar Sari Hospital. Organizational commitment variables have a negative and significant effect on nurses' turnover intention at Mekar Sari Hospital. Implications for Mekar Sari Hospital Management, the results showed that one of the factors that caused low nurse Organizational Citizenship Behavior (OCB) was the workload of nurses, therefore it was hoped that management would pay attention to the workload of nurses by calculating the overall workload of nurses in the Hospital Mekar Sari and provide facilities that support nurses in improving Organizational Citizenship Behavior (OCB). The results showed that one of the factors that led to the nurses' Organizational Commitment was nurse job satisfaction such as salary and career path. Therefore it is important for management to develop nurse Organizational Commitments and pay attention to the needs of nurses by providing satisfaction in work.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Commitment, and Nurse Turnover Intention*

Abstrak

Tingginya turnover perawat di rumah sakit diperlukan perhatian yang lebih karena turnover dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektifitas keperawatan itu sendiri. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Mekar Sari. Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dengan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah dengan uji Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Perawat Di Rumah Sakit Mekar Sari yaitu 113 perawat. Hasil penelitian ini adalah variabel organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. Variabel organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. Variabel komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. Implikasi Bagi Manajemen Rumah Sakit Mekar Sari yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat rendah adalah beban kerja perawat oleh karena itu diharapkan pihak manajemen memperhatikan beban kerja perawat dengan melakukan perhitungan beban kerja perawat secara keseluruhan di Rumah Sakit Mekar Sari dan memberikan fasilitas yang mendukung perawat dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan Komitmen Organisasional perawat sedang adalah kepuasan kerja perawat seperti gaji dan jenjang karir. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk mengembangkan Komitmen Organisasional perawat dan memperhatikan kebutuhan perawat dengan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasional, dan Turnover Intention Perawat

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, diperkirakan akan ada kekurangan hampir 1 juta perawat di Amerika Serikat. Hal ini disebabkan karena terjadinya pertumbuhan industri kesehatan yang terus menerus melebihi kebutuhan perawat yang tersedia dan peningkatan angka *turnover* di masa yang akan datang (Health Resources & Services Administration, 2006 dalam Hunt, 2009). Hal ini didukung oleh laporan hasil survei di fasilitas keperawatan yang dilakukan oleh *American Health Care Association* (AHCA) tahun 2011, ada sekitar 2 juta pekerja yang bekerja di fasilitas keperawatan di seluruh Amerika Serikat pada tahun 2010, dimana staf perawat berjumlah 1,3 juta staf. Tingkat *turnover* tertinggi berada pada staf perawat sebesar 39,5% dari jumlah total *turnover* karyawan sebesar 35,1%. Tingkat *turnover* untuk Staf Perawat Terdaftar (RN), Izin Perawat Praktis (LPN), dan CNA berkisar 34,7% - 42,6%. Tingkat *turnover* untuk Direktur Keperawatan (DON) dan Perawat Terdaftar dengan Tugas Administrasi. (ARN) adalah 26,0% dan 28,9% (AHCA, 2011).

Di Indonesia, tingkat *turnover* juga cukup tinggi, hal ini bisa dilihat dari beberapa penelitian, seperti penelitian Lusiaty dan Supriyanto (2013) melaporkan bahwa selama 2010 hingga 2012 Balai Pengobatan Santa Familia Kutai Barat (BPSF) mengalami tingkat *turnover* tenaga perawat yang cukup tinggi. Pada tahun 2010 persentase *turnover* tenaga perawat 33,3% yang semakin meningkat hingga menyentuh angka 55% pada tahun 2012. Sehingga rata-rata *turnover* tenaga perawat BPSF Kutai Barat Kaltim pada tahun 2010 – 2012 adalah 31,51%.

Rumah Sakit Mekar Sari merupakan Rumah Sakit kelas C yang sudah terakreditasi paripurna pada tahun 2017. Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh penulis ditemukan masalah *turnover* yang terjadi di Rumah Sakit Mekar Sari. Jumlah karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Tahun 2017 adalah 320 karyawan diantaranya ada 113 (35%) perawat. Terdapat 15 (13%) *turnover* perawat dalam waktu tahun 2017, dengan berbagai alasan yaitu 7 (6%) dikarenakan tanpa keterangan, 7 (6%) dikarenakan mengundurkan diri dan 1 (1%) dipecat. Dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* perawat pada Rumah Sakit Mekar Sari tergolong tinggi, hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan *turnover intention*.

menurut Gillies (1994, dalam Mardiana, 2014) yaitu tingkat *turnover* disebuah rumah sakit secara normal berkisar antara 5-10% pertahun, dikatakan tinggi bila tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun.

Pada aktivitas sehari-hari perawat Rumah Sakit Mekar Sari masih terlihat adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat yang rendah, hal ini didapat dari hasil observasi peneliti di Rumah Sakit Mekar Sari. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat yang rendah ini dilihat dari perilaku perawat yang tidak menjalankan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu : (a) Tidak termasuk perilaku *altruism* yaitu individualis dalam penyelesaian pekerjaan, (b) Tidak termasuk perilaku *conscientiousness* yaitu mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (c) Tidak termasuk perilaku *courtesy* yaitu kurang komunikatif dengan rekan kerjanya, (d) Tidak termasuk perilaku *sportmanship* yaitu kurangnya partisipasi perawat dalam kegiatan perawat diluar jam kerja, (e) Tidak termasuk perilaku *civic virtue* yaitu setelah absen masuk kerja sering tidak langsung melakukan pekerjaannya, sering mencuri waktu untuk istirahat pada jam kerja, terlambat kerja setelah waktu istirahat dan kurangnya perhatian kepada pasien.

Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Mekar Sari masih rendah ini didapat penulis saat melakukan wawancara kepada 8 (7%) perawat di Rumah Sakit Mekar Sari dapat disimpulkan bahwa ada 3 (3%) perawat yang bangga bekerja di Rumah Sakit Mekar Sari dan 5 (4%) perawat yang kurang bangga terhadap Rumah Sakit Mekar Sari, kurang menganggap Rumah Sakit Mekar Sari sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya, hal ini disebabkan karena gaji perawat yang tidak sesuai dengan UMR kota bekasi dan tidak ada jenjang karir di Rumah Sakit Mekar Sari.

Penelitian ini dilakukan karena motivasi sebagai berikut : pertama, Rumah Sakit Mekar Sari sudah terakreditasi paripurna tetapi tingkat *Turnover Intention* perawat tinggi. Kedua, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat tidak berjalan dengan baik di Rumah Sakit Mekar Sari hal ini menyebabkan rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketiga, walaupun sebagian

besar perawat adalah karyawan tetap tetapi Komitmen Organisasional perawat masih rendah.

Secara umum Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Mekar Sari.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dengan kuesioner, kuesioner dilakukan satu kali pengisian dan disebar ke 113 perawat di Rumah Sakit Mekar Sari, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau total sampling. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 113 perawat Rumah Sakit mekar sari.

Instrumen penelitian ini terdiri dari 25 pertanyaan yang terdiri dari 7 pertanyaan *turnover intention* Perawat, 11 pertanyaan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan 7 pertanyaan Komitmen Organisasional. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Interval, Skala Interval dalam penelitian ini digunakan rentang penelitian yaitu 1 sampai 4 dimana nilai 1 dikategorikan ukuran penilaian sangat tidak setuju (STS), nilai 2 menunjukkan ukuran penilaian tidak setuju (TS), nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian setuju (S) dan nilai 4 menunjukkan ukuran penilaian sangat setuju (SS). Metode analisis yang digunakan adalah dengan uji Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Data Hasil Penelitian

Dari 113 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Mekar Sari jumlah perawat perempuan lebih banyak dari jumlah perawat laki-laki dengan persentase perawat perempuan yaitu perempuan 99 orang (87,6%). Sebagian besar usia perawat, sebagian besar usia perawat mempunyai usia 21 sampai 30 tahun sebesar 54 orang (47,8%). Hampir seluruhnya 75 orang (66,4%) perawat memiliki pendidikan terakhir D3. Sebagian besar lama bekerja 6 sampai 10 tahun sebesar 37 orang (32,7%). Dan sebagian besar perawat mempunyai jarak tempuh ke

tempat kerja 10 sampai 20 KM sebesar 52 orang (46,0%).

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *Turnover Intention* Perawat dalam kategori Tinggi sebanyak 60 orang (53,1%), sedang sebanyak 47 orang (41,6%) dan rendah sebanyak 6 orang (5,3%). Untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kategori Tinggi sebanyak 7 orang (6,2%), sedang sebanyak 24 orang (21,23%) dan rendah sebanyak 82 orang (72,57%). Untuk variabel Komitmen Organisasional dalam kategori Tinggi sebanyak 2 orang (1,8%), sedang sebanyak 49 orang (43,3%) dan rendah sebanyak 62 orang (54,9%).

Analisis Uji Prasyarat

Uji Normalitas

Perhitungan asumsi normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai $\rho \geq 0,05$ dengan signifikansi 95%, maka sebaran data disebut normal. Berdasarkan perhitungan normalitas sampel menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program aplikasi statistik. diperoleh hasil perbandingan $0,782 \geq 0,05$. Dengan mendasarkan pada kaidah data dinyatakan normal, jika nilai $\rho \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Perhitungan hasil Uji Linieritas dalam penelitian ini menggunakan Uji menggunakan regresi linier berganda, diperoleh nilai *probability* lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *Turnover Intention* Perawat, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan Uji *tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria jika VIF mempunyai persamaan = $1/\text{tolerance}$, atau jika nilai VIF lebih dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dijelaskan bahwa nilai yang diperoleh semua koefisien *tolerance* mendekati 1, pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 0,731 dan variabel

Komitmen Organisasional 0,731 dan VIF variabel bebas tidak lebih dari 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang diperoleh tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Perhitungan Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Sperman's Rangk Correllatin*. Hasil perhitungan Uji Heterokedastisitas menunjukkan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, yang artinya bahwa model yang digunakan tersebar secara merata (konstan selama observasi) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda maka didapatkan persamaan sebagai berikut: $Y = -0,461X_1 + -0,272X_2$ Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai $-0,461$ pada variabel OCB (X_1) adalah bernilai negatif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat maka akan semakin tinggi *turnover intention* perawat. Nilai $-0,272$ pada variabel Komitmen Organisasional (X_2) bernilai negatif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah Komitmen Organisasional perawat maka akan semakin tinggi *turnover intention* perawat.

Uji F- Statistik

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 39,392$ dan $F_{tabel} = (k : n-k) (2 : 111) = 3,08$. Karena nilai $F_{hitung} = 39,392 > F_{tabel} = 3,08$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y (Sugiyono, 2010).

Uji t- Statistik

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, yakni dengan membandingkan

t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan uji t diketahui bahwa: Nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = -5,420 > t_{tabel} = 1,981$ sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. Nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = -3,201 > t_{tabel} = 1,981$ sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil perhitungan uji R² (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional) menunjukkan nilai R² sebesar 0,646 artinya sebesar 64,6% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Perawat. Sisanya sebesar 35,4% diterangkan oleh variabel lain di luar model yang digunakan. Misalnya variabel : loyalitas, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Turnover Intention* Perawat adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 39,392$ dan $F_{tabel} = (k : n-k) (2 : 111) = 3,08$. Karena nilai $F_{hitung} = 39,392 > F_{tabel} = 3,08$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Turnover Intention* Perawat.

Berdasarkan tabel nilai R² sebesar 0,646 artinya sebesar 64,6% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Perawat. Sisanya sebesar 35,4% diterangkan oleh variabel lain di luar model yang digunakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Edy *et al* (2016) menunjukkan bahwa

variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Organizational Commitment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Turnover Intention* Perawat

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat membuat karyawan lebih lama berada di dalam organisasi, memiliki kualitas perusahaan yang tinggi dan membantu kesuksesan perusahaan sehingga OCB dapat membentuk lingkungan kerja organisasi yang baik seperti memunculkan dedikasi karyawan, tingkat *turnover* yang rendah dan kualitas yang baik (Pristandia & Kuncoro, 2013).

Menurut Zurasaka (2008), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut: (1) Budaya dan iklim organisasi, (2) Kepribadian dan suasana hati, (3) Persepsi terhadap dukungan organisasional, (4) Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, (5) Masa kerja dan (6) Jenis Kelamin.

Dari analisis deskripsi data demografi diketahui 113 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Mekar Sari Sebagian besar adalah jenis kelamin perempuan sebesar 99 orang (87,6%) sehingga jenis kelamin juga menjadi faktor tinggi dan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Turnover Intention* perawat. Usia perawat yang tertinggi adalah usia 21 sampai 30 tahun sebesar 54 orang (47,8%) dikarenakan usia perawat masih usia produktif sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Turnover Intention* perawat, perawat masih memiliki banyak peluang untuk bekerja ke tempat yang lebih baik dibanding bekerja di Rumah Sakit Mekar Sari. Pendidikan terakhir yang tertinggi perawat adalah D3 sebesar 75 orang (66,4%) sehingga perawat kurang memahami pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk Rumah Sakit Mekar Sari. Lama bekerja yang tertinggi yaitu lama bekerja 6 sampai 10 tahun sebesar 37 orang (32,7%) ini juga berpengaruh terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Turnover Intention* perawat, semakin lama perawat bekerja sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin baik dan keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain akan semakin rendah. Dan jarak tempuh ke

tempat kerja yang terdekat yaitu jarak tempuh ke tempat kerja 10 sampai 20 KM sebesar 52 orang (46,0%) ini juga berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* perawat dikarenakan jika jarak tempuh ke tempat kerja dekat akan menjadi salah satu faktor perawat betah bekerja di Rumah Sakit Mekar Sari dan jika jarak tempuh ke tempat kerja jauh akan menjadi salah satu faktor perawat berpindah kepekerjaan lain. Soegandhi dan Sutanto (2013).

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kategori Tinggi sebanyak 7 orang (6,2%) dan rendah sebanyak 82 orang (72,57%). Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Mekar Sari adalah rendah oleh karena itu pihak Rumah Sakit Mekar Sari harus meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penting untuk perawat karena dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada seorang perawat dapat membuat perawat itu memiliki sikap toleransi, membantu orang lain dengan sukarela, dan peduli dengan keadaan organisasi. Dari paparan tersebut bisa disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan manfaat bagi organisasi, seperti menurunkan tingkat *turnover intention*. Oleh sebab itu, menjadi penting sebuah organisasi untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan karyawannya (Inovi, 2012).

Berdasarkan data rata-rata item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai rendah. Nilai pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rendah ada 9 pernyataan dan penyebab bernilai rendah diketahui peneliti dari hasil interview yang dilakukan kesalah satu perawat Rumah Sakit Mekar Sari yaitu (1) Saya bersedia untuk bekerja lembur tanpa dikenakan gaji lembur, dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena beban kerja perorangan perawat sudah sangat banyak. (2) Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat waktu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena penyelesaian tugas perawat tidak tepat waktu dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak dan kekurangan tenaga perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. (3) Setiap tugas yang diberikan akan

saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab, dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena beban kerja yang banyak. (4) Saya mudah beradaptasi dengan perubahan, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena tidak ada sosialisasi dari pihak Rumah Sakit jika ada perubahan sehingga sebagian perawat tidak mengetahuinya dan tidak mudah melakukan adaptasi dalam perubahan yang terjadi di Rumah Sakit Mekar Sari. (5) Saya pernah mengingatkan teman agar menyelesaikan tugasnya, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena banyaknya beban kerja perawat sehingga tidak ada kesempatan saling mengingatkan tentang tugas rekan kerjanya. (6) saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk *sharing* mengenai kendala menyelesaikan tugasnya, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena tidak ada jam istirahat yang cukup karena beban kerja yang banyak sehingga tidak pernah *sharing* mengenai kendala dalam menyelesaikan tugas. (7) Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena jarang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Mekar Sari. (8) Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan perusahaan, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena jarang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Mekar Sari. (9) Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena tidak pernah mempertimbangkan hal itu dikarena Rumah Sakit tidak peduli dengan kesejahteraan perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian Yeni (2015).

Berdasarkan nilai koefisien regresi – 5,420 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1) adalah bernilai negatif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat maka akan semakin tinggi *Turnover Intention* perawat.

Berdasarkan hasil uji t untuk mencari pengaruh secara individual masing-masing variabel, menunjukkan bahwa Nilai Sig. untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Turnover Intention* perawat adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = -5,420 > t_{tabel} = 1,981$ sehingga disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat

pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* perawat.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,603 artinya 60,3% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Turnover Intention* perawat. Sisanya sebesar 39,7% diterangkan oleh variabel lain.

Sebagai perbandingan penelitian yang penulis lakukan adalah dalam penelitian Yani (2015) menggunakan metode kuantitatif, teknik sampelnya *purposive sampling* dan sampel pada penelitian ini adalah 100 karyawan, kesimpulan dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa adanya hubungan negatif signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *turnover intention* pada karyawan produksi PT Kamaltex, Karangjati, Kab. Semarang, yang diberarti bahwa ketika karyawan memiliki OCB yang baik, maka karyawan itu akan menunjukkan *turnover intention* yang rendah dalam perusahaan. Sebaliknya, apabila organisasi tidak mampu menimbulkan OCB pada karyawan dengan baik, maka karyawan juga akan menunjukkan *turnover intention* yang tinggi di perusahaan tersebut. Perbedaan dari peneliti penulis dengan penelitian Yani (2015) adalah teknik pengambilan sampel dan sampelnya tetapi hasil dari penelitian sama. Penelitian dari Edy,dkk (2016) menggunakan metode kuantitatif, teknik sampelnya *purposive sampling* dan sampel pada penelitian ini adalah 108 karywan, kesimpulan dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *turnover intention* pada karyawan PT Wom Finance Cabang Ciputat, yang diberarti bahwa ketika karyawan memiliki OCB yang tinggi, maka karyawan itu akan menunjukkan *turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan. Perbedaan dari peneliti penulis dengan penelitian Edi *et al* (2016) adalah teknik pengambilan sampel dan sampelnya tetapi hasil dari penelitian berbeda.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah *rganizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat maka akan semakin tinggi *Turnover Intention* perawat. *Organizational citizenship behavior* bukan hal yang mutlak mempengaruhi *turnover intention* saja melainkan ada banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* tersebut. Faktor-faktor lain yang juga ambil

bagian dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah usia, masa kerja, loyalitas, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya (Mobley, 2001).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Perawat

Menurut Luthans (2006) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Mowday *et al* (1982) dalam Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan Komitmen Organisasional secara mendasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku.

Dari analisis deskripsi data demografi diketahui 113 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Mekar Sari Sebagian besar adalah jenis kelamin perempuan sebesar 99 orang (87,6%) sehingga jenis kelamin juga menjadi faktor tinggi dan rendahnya Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* perawat. Usia perawat yang tertinggi adalah usia 21 sampai 30 tahun sebesar 54 orang (47,8%) dikarenakan usia perawat masih usia produktif sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* perawat, perawat masih memiliki banyak peluang untuk bekerja ke tempat yang lebih baik dibanding bekerja di Rumah Sakit Mekar Sari sehingga Komitmen Organisasional perawat masih rendah dan *turnover intention* perawat tinggi. Pendidikan terakhir yang tertinggi perawat adalah D3 sebesar 75 orang (66,4%) pendidikan juga akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional perawat karena dengan pendidikan D3 Komitmen Organisasional perawat masih rendah dikarenakan masih banyak peluang pekerjaan yang lebih baik dari Rumah Sakit Mekar Sari. Lama bekerja yang tertinggi yaitu lama bekerja 6 sampai 10 tahun sebesar 37 orang (32,7%) ini juga berpengaruh terhadap tingkat Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* perawat, semakin lama perawat bekerja maka Komitmen Organisasional meningkat dan keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain akan semakin rendah. Dan jarak tempuh ke tempat kerja yang terdekat yaitu jarak tempuh ke tempat kerja 10 sampai 20 KM sebesar 52 orang (46,0%) ini juga berpengaruh

terhadap tingkat *Turnover Intention* perawat dikarenakan jika jarak tempuh ke tempat kerja dekat akan menjadi salah satu faktor perawat betah bekerja di Rumah Sakit Mekar Sari dan jika jarak tempuh ke tempat kerja jauh akan menjadi salah satu faktor perawat berpindah kepekerjaan lain. Simatupang (2015).

Hasil analisis deskriptif untuk variabel Komitmen Organisasional dalam kategori Tinggi sebanyak 2 orang (1,8%) dan rendah sebanyak 62 orang (54,9%). Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Mekar Sari adalah sedang. Berdasarkan data rata-rata item pernyataan variabel Komitmen Organisasional bernilai sedang. Nilai pernyataan variabel Komitmen Organisasional yang rendah ada dua yaitu pernyataan pertama Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan pernyataan kedua Jika Saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini, berdasarkan hasil interview yang saya lakukan oleh salah satu perawat di Rumah Sakit Mekar Sari dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena perawat memiliki Komitmen Organisasional rendah disebabkan gaji perawat yang tidak sesuai UMR, beban kerja yang terlalu banyak dan tidak ada perkembangan karir di Rumah Sakit Mekar Sari. Hal ini sesuai dengan penelitian Vidya (2016).

Berdasarkan nilai koefisien regresi – 3,201 pada variabel Komitmen Organisasional (X_2) adalah bernilai negatif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah Komitmen Organisasional perawat maka akan semakin tinggi *Turnover Intention* perawat.

Berdasarkan hasil uji t untuk mencari pengaruh secara individual masing-masing variabel, menunjukkan bahwa Nilai Sig. untuk pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* perawat adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} = -3,201 > t_{tabel} = 1,981$ sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* perawat.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,512 artinya 51,2% variabel Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* perawat. Sisanya sebesar 48,8% diterangkan oleh variabel lain.

Sebagai perbandingan penelitian yang penulis lakukan adalah hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rita (2006) menggunakan metode kuantitatif, teknik sampelnya *proporsional random sampling* dan sampel pada penelitian ini adalah 115 karyawan dan menggunakan SEM dengan AMOS untuk teknik analisisnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover* pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Perbedaan dari peneliti penulis dengan penelitian Rita (2006) adalah teknik pengambilan sampel, sampelnya, teknik analisis dan hasil dari penelitian berbeda. Penelitian dari Edy *et al* (2016) menggunakan metode kuantitatif, teknik sampelnya *purposive sampling* dan sampel pada penelitian ini adalah 108 karyawan, kesimpulan dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover* pada karyawan PT Wom Finance Cabang Ciputat, yang diberarti bahwa ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi, maka karyawan itu akan menunjukkan *turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan. Perbedaan dari peneliti penulis dengan penelitian Edi *et.al* (2016) adalah teknik pengambilan sampel dan sampelnya tetapi hasil dari penelitian berbeda.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah Komitmen Organisasional perawat maka akan semakin tinggi *Turnover Intention* perawat.

Temuan Penelitian

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai rendah. Nilai pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rendah ada 9 pernyataan dan penyebab bernilai rendah diketahui peneliti dari hasil interview yang dilakukan kesalah satu perawat Rumah Sakit Mekar Sari yaitu (1) Saya bersedia untuk bekerja lembur tanpa dikenakan gaji lembur, dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena beban kerja perorangan perawat sudah sangat banyak. (2) Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat waktu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena penyelesaian tugas perawat tidak tepat waktu dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak dan kekurangan tenaga perawat di Rumah Sakit

Mekar Sari. (3) Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab, dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena beban kerja yang banyak. (4) Saya mudah beradaptasi dengan perubahan, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena tidak ada sosialisasi dari pihak Rumah Sakit jika ada perubahan sehingga sebagian perawat tidak mengetahuinya dan tidak mudah melakukan adaptasi dalam perubahan yang terjadi di Rumah Sakit Mekar Sari. (5) Saya pernah mengingatkan teman agar menyelesaikan tugasnya, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena banyaknya beban kerja perawat sehingga tidak ada kesempatan saling mengingatkan tentang tugas rekan kerjanya. (6) saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk *sharing* mengenai kendala menyelesaikan tugasnya, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena tidak ada jam istirahat yang cukup karena beban kerja yang banyak sehingga tidak pernah *sharing* mengenai kendala dalam menyelesaikan tugas. (7) Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena jarang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Mekar Sari. (8) Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan perusahaan, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena jarang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Mekar Sari. (9) Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya, disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena tidak pernah mempertimbangkan hal itu dikarena Rumah Sakit tidak peduli dengan kesejahteraan perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian Yeni (2015).

Variabel Komitmen Organisasional bernilai sedang. Nilai pernyataan variabel Komitmen Organisasional yang rendah ada dua yaitu pernyataan pertama Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan pernyataan kedua Jika Saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini, berdasarkan hasil interview yang saya lakukan oleh salah satu perawat di Rumah Sakit Mekar Sari dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas bernilai rendah karena perawat memiliki Komitmen Organisasional rendah disebabkan gaji perawat

yang tidak sesuai UMR, beban kerja yang terlalu banyak dan tidak ada perkembangan karir di Rumah Sakit Mekar Sari. Hal ini sesuai dengan penelitian Vidya (2016).

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam penelitian ini menggunakan variabel yang bersifat personal dari perawat yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Komitmen Organisasional, sehingga harus ada variabel pendukung untuk lebih berpengaruh langsung dengan manajemen Rumah Sakit Mekar Sari.

KESIMPULAN

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Mekar Sari.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Mekar Sari.

Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Mekar Sari.

Implikasi

Implikasi Bagi Manajemen Rumah Sakit Mekar Sari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat rendah adalah beban kerja perawat oleh karena itu diharapkan pihak manajemen memperhatikan beban kerja perawat dengan melakukan perhitungan beban kerja perawat secara keseluruhan di Rumah Sakit Mekar Sari dan memberikan fasilitas yang mendukung perawat dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Misalnya Perawat aktif mengikuti kegiatan yang diadakan Rumah Sakit Mekar Sari seperti rapat, piknik, dan acara lainnya agar bisa menumbuhkan rasa keakraban antar rekan kerja dan menjadi lebih terbuka dalam diskusi bersama, saran dan kritik yang diberikan rekan kerja tentang diri masing-masing sehingga dapat saling introspeksi diri tentang kelemahan dan kelebihan dalam bekerja di Rumah Sakit Mekar Sari sehingga akan merasa perlu menyumbangkan aspirasi untuk perkembangan Rumah Sakit Mekar Sari.

Dengan cara tersebut, perawat dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik dan dapat mencapai performa kerja yang baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan Komitmen Organisasional perawat sedang adalah kepuasan kerja perawat seperti gaji dan jenjang karir. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk mengembangkan Komitmen Organisasional perawat dan memperhatikan kebutuhan perawat dengan memberikan kepuasan dalam bekerja. Pihak manajemen harus meningkatkan Komitmen Organisasional perawat pada organisasi dan meningkatkan kepuasan perawat dalam bekerja dengan mengimplementasikan beberapa strategi sumber daya manusia yang relevan dan sekiranya mampu meningkatkan perilaku.

Implikasi Teoritis

Perlu menambahkan variabel dalam penelitian selanjutnya, mengingat jumlah R^2 yang belum maksimal, misalnya variabel loyalitas, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Saran

Bagi Manajemen Rumah Sakit Mekar Sari

Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Mekar Sari melakukan rekrutmen perawat baru untuk penambahan jumlah perawat sehingga beban kerja perawat tidak berlebihan dan pada saat melakukan rekrutmen perawat baru harus disertakan tes psikologi kepribadian sehingga diharapkan perawat baru mempunyai sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang jauh lebih baik dibandingkan dengan perawat yang sudah lama bekerja, ini salah satu cara untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. Pihak manajemen dapat memberikan fasilitas kepada perawat seperti tempat dan waktu untuk membangun rasa kebersamaan dalam kegiatan bersama yang didukung kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan pihak manajemen Rumah Sakit Mekar Sari melakukan perbaikan dalam meningkatkan Komitmen Organisasional perawat yaitu dengan mengangkat perawat menjadi pegawai tetap sesuai persyaratan dan peraturan yang telah ditetapkan di Rumah Sakit

Mekar Sari, ini akan berdampak positif pada penurunan *turnover intention* di Rumah Sakit Mekar Sari.

Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan menelaah faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* misalnya loyalitas, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya, di mana faktor-faktor tersebut untuk melihat tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisai seseorang terhadap organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan subjek penelitian yang sama untuk dibandingkan dengan hasil penelitiannya. Penulis juga mengharapakan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam tentang kedua variabel dalam penelitian ini dengan subjek penelitian yang lain untuk dibandingkan dengan hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

Andini. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.

Hussain, T., and Asif S. 2012. *Is Emmployees Turnover Intention Driven By Organizational Commitmen and Perceived Organizational Support*.

Journal of Quality and Technology Management, 8(2): 1-10

- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT. Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Triyanto, Santosa. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruh Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Journal Manajemen*, Vol 7, no 4,2.
- Yucel, I. 2012. *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 20.
- Yani. 2015. *Hubungan Organizational Citizenship Behavior Dengan Turnover Intention pada Karyawan Produksi PT Kamaltex, Karangjati, Kab. Semarang*. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.