



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PENGARUH
KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT
(Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung
Kabupaten Jember)

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS THE
INTERVENING VARIABLE OF THE FINANCIAL COMPENSATION
EFFECT, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION
ON THE PERFORMANCE NURSES
(Study On The Nurse Hospitalization In RSD Balung Jember District)

SKRIPSI

Oleh

Christy Mandasari

NIM. 110810201112

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Jember
2015



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PENGARUH
KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT
(Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung
Kabupaten Jember)

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS THE
INTERVENING VARIABLE OF THE FINANCIAL COMPENSATION
EFFECT, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION
ON THE PERFORMANCE NURSES
(Study On The Nurse Hospitalization In RSD Balung Jember District)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

Christy Mandasari

NIM. 110810201112

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Jember
2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Christy Mandasari
NIM : 110810201112
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : *Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 20 Maret 2015

Yang menyatakan,

Materai

Christy Mandasari

NIM. 110810201112

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)

Nama : Christy Mandasari

NIM : 110810201112

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui tanggal : 22 Mei 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si
NIP. 197501062000032001

Dr. Sri Wahyu Lely, SE, M.Si
NIP. 197405022000032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL,
LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP***

KINERJA PERAWAT

(Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Christy Mandasari

NIM : 110810201112

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono, MM (.....)

NIP. 196404041989021001

Sekretaris : Ema Desia Prajitasari, SE, MM (.....)

NIP. 197912212008122002

Anggota : Dr. Deasy Wulandari, SE, M.Si (.....)

NIP. 197309082000032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Foto

4 x 6

Dr. M. Fathorrozi, SE, M.Si

NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Papa dan mamaku tercinta;
2. Kakak-kakak dan adikku tersayang;
3. Almamaterku Universitas Jember yang aku banggakan.



MOTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Kau akan berhasil dalam setiap pelajaran, dan kau harus percaya akan berhasil dan berhasillah kau; anggap semua pelajaran mudah, dan semua akan jadi mudah; jangan takut pada pelajaran apa pun, karena ketakutan itu sendiri kebodohan awal yang akan membodohkan semua”

(Pramoedya Ananta Toer)

“Sukses tergantung bukan hanya pada sebaik apa kita melakukan hal-hal yang kita senangi, tetapi juga setekun apa kita melakukan kewajiban yang tidak kita sukai”

(John C. Maxwell)

“Kesuksesan adalah 1% kejeniusan dan 99% kerja keras”

(Thomas Alfa Edison)

“Agama tanpa ilmu adalah buta, ilmu tanpa agama adalah lumpuh”

(Albert Einstein)

RINGKASAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember); Christy Mandasari; 110810201112; 2015; 93 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang mengedepankan kualitas pelayanan dituntut untuk bisa memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan bagi pasien. Perawat merupakan salah satu elemen SDM rumah sakit yang memberikan kontribusi penting dalam kualitas pelayanan, oleh karena itu perilaku perawat memainkan peranan penting dalam pelayanan sebuah rumah sakit.

Penelitian ini dilakukan pada RSD Balung Kabupaten Jember, dengan menggunakan kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, OCB sebagai variabel intervening dan kinerja perawat sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Juni 2015.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dengan populasi yang berjumlah 102 orang perawat di bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan sample sebanyak 82 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori jawaban.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 50,5% dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 24,8% dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,037; kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 30% dengan probabilitas signifikansi sebesar

0,001 dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 59,1% dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui OCB. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui OCB. Dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui OCB.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat

SUMMARY

Organizational Citizenship Behavior (OCB) As The Intervening Variable Of The Financial Compensation Effect, Work Environment and Job Satisfaction On The Performance Nurses (Study On The Nurse Hospitalization In RSD Balung, Jember District); Christy Mandasari; 110810201112; 2015; 93 pages; Department Of Management, Faculty Of Economics Jember University.

Hospital as one of organization which prioritize the quality of service, are required to be able to provide the best services for the patients satisfaction. Nurse is one of the hospital elements who contributed in the quality of service, hence nurse's behavior plays an important role in the service of a hospital.

This research was held in RSD Balung Districk Jember, with use financial compensation, work environment and job satisfaction as independent variable, OCB as intervening variable and performance nurses as dependent variable. This research aims to analyze the effect of financial compensation, work environment and job satisfaction on the performance of nurses in the inpatient RSD Balung Districk Jember through Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research is done on March to June 2015.

Type of this research is explanatory research with a population of 102 nurses in the inpatient RSD Balung Districk Jember. Sampling is done by using simple random sampling method with a sample of 82 respondents. Method of collecting data used is questionnaire. While the methods of analysis is the path analysis. The measurement scale in this study using a likert scale consisting of five categories of answers.

The result of this research showed that: financial compensation affect the performance of nurses as big as 50,5% with a significance probability of 0.000; work environment affect the performance of nurses as big as 24,8% with a significance probability of 0,037; job satisfaction affect the performance of nurses as big as 30% with a significance probability of 0,001 and Organizational Citizenship Behavior (OCB) affect the performance of nurses as big as 59,1% with a significance probability of 0,000.

From the result of research it can be concluded that: financial compensation have a positive and significant effect to the performance of nurses, work environment have a positive and significant effect to the performance of nurses, Job satisfaction have a positive and significant effect to the performance of nurses, OCB variabel have a positive and significant effect to the performance of nurses, financial compensation have a effect to the performance of nurses through OCB, work environment have a effect to the performance of nurses through OCB, and job satisfaction have a effect to the performance of nurses through OCB.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Financial Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance of Nurses

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak dukungan, bantuan, bimbingan, saran serta doa dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Dr. M Fathorrozi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnami Titisari, SE, Msi dan Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S., SE, Msi selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) dan Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs. Markus Apriono, MM dan Ibu Ema Desia Prajitiasari, SE, MM serta Ibu Dr. Deasy Wulandari, SE, Msi selaku dosen-dosen penguji skripsi yang telah memberikan pengarahan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Kedua orang tuaku tercinta, Papa (Teddy Tedjokumoro) dan Mama (Sriatin) yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, dukungan, motivasi, doa,

kesabaran serta semangat yang sangat luar biasa. Terimakasih atas bimbingan dan nasehat serta pengorbanannya selama ini baik materiil maupun spirituil.

7. Kakak-kakakku tersayang Deasy Hendrawati, Sherly Mega Tedjokumoro dan Sony Philipus, adikku tersayang Rayhans Tedjokumoro, serta keponakanku tersayang Cavilliano Abigail. Terimakasih atas dorongan semangatnya.
8. Pimpinan RSD Balung Kabupaten Jember yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di RSD Balung Kabupaten Jember.
9. Staf-staf RSD Balung serta seluruh perawat bagian rawat inap RSD Balung yang menjadi responden yang telah memberikan bantuan berupa informasi dan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
10. Sahabat-sahabat seperjuanganku Elok, Amdianti dan Andita serta seluruh teman-teman seangkatanku Manajemen 2011, terimakasih atas kebersamaan serta pengalaman dari awal kuliah hingga akhir. Semoga tetap terjaga tali silaturahmi serta persahabatan kita dan semoga kita semua menjadi orang yang berguna bagi orang lain.
11. Sahabatku Ayu Diani Sartika, Alela Putri dan Nurul Harianik serta semua teman-teman nongkrongku yang selalu menemani dan memberikan semangat.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuannya hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 02 April 2015

Penulis

Christy Mandasari

NIM. 110810201112

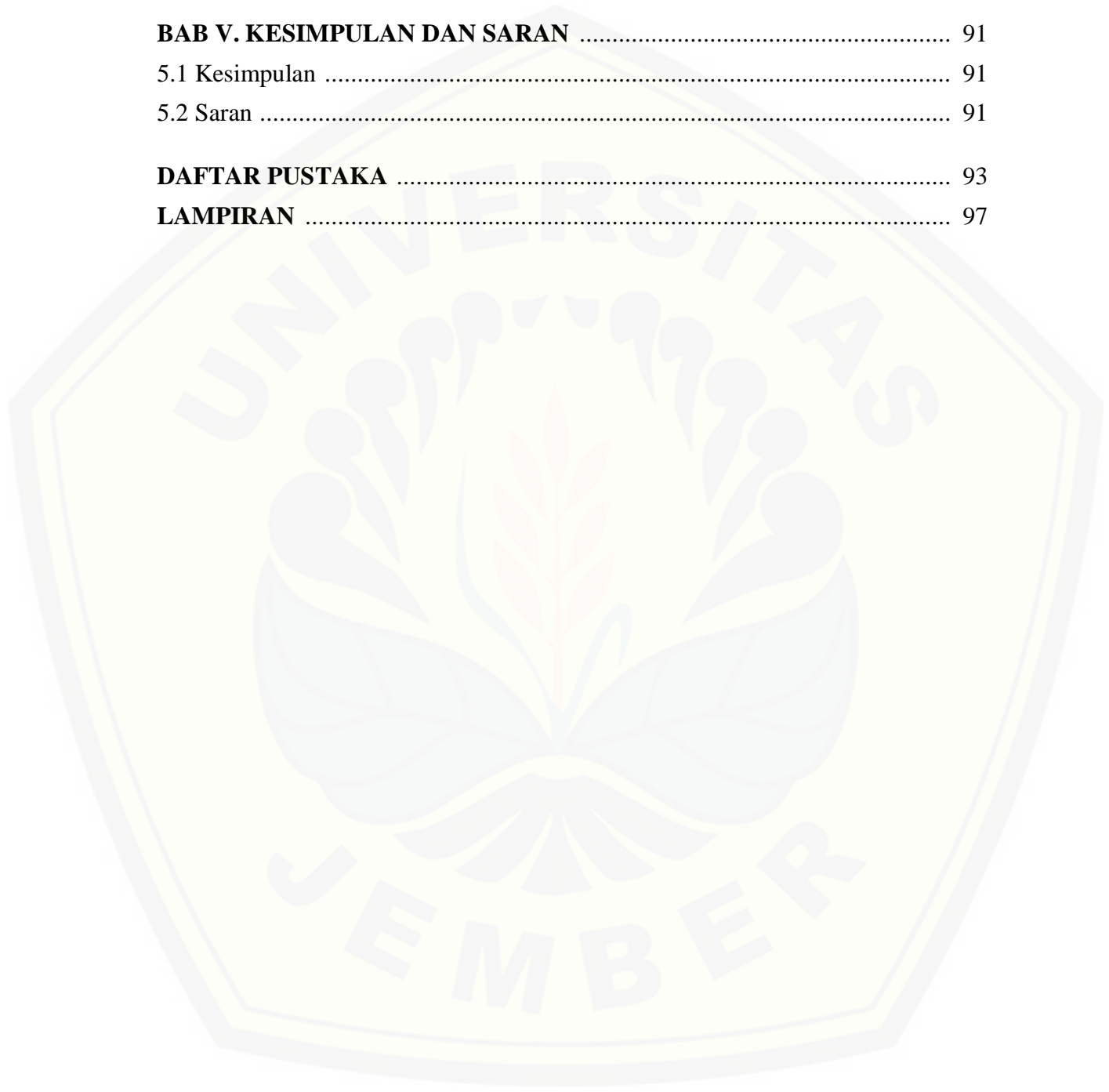
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kompensasi.....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
2.1.5 Kinerja Karyawan	23
2.1.6 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.1.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.9 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.1.10 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap	

<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	26
2.1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	27
2.1.12 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.2.1 Populasi	34
3.2.2 Sampel	35
3.3 Jenis Data.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Identifikasi Variabel.....	38
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	38
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	38
3.6.2 Skala Pengukuran.....	42
3.7 Metode Analisis Data	42
3.7.1 Uji Instrumen	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reabilitas	43
c. Uji Normalitas.....	43
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas Model.....	44
b. Uji Multikolinieritas.....	44
c. Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.3 Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	45
3.7.4 Uji Hipotesis	47
3.7.5 <i>Trimming Theory</i>	48
3.7.6 Perhitungan Jalur.....	48
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	50

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember	52
4.1.2 Tugas dan Fungsi RSD Balung Kabupaten Jember	53
4.1.3 Visi, Misi, <i>Vallue</i> dan Motto RSD Balung Kabupaten Jember	54
4.1.4 Struktur Organisasi RSD Balung Kabupaten Jember	54
4.1.5 Karakteristik Kepegawaian RSD Balung Kabupaten Jember	62
4.2 Karakteristik Responden	64
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
4.3 Analisis Data	67
4.3.1 Analisis Deskriptif	67
4.3.2 Uji Instrumen	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reliabilitas	73
c. Uji Normalitas	74
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	75
a. Uji Normalitas Model	75
b. Uji Multikolinieritas	77
c. Uji Heteroskedastisitas	77
4.3.4 Analisis Jalur	79
4.3.5 Perhitungan Koefisien Jalur	82
4.4 Pembahasan	83
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB	84
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB	85
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB	87

4.4.4 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat	88
4.3 Keterbatasan Penelitian	90
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	97



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Bagian Pelayanan Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	34
Tabel 4.1 Status Kepegawaian RSD Balung Kabupaten Jember	62
Tabel 4.2 Kepegawaian RSD Balung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial	67
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	70
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Perawat	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.16 Hasil Analisis Jalur.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 3.1: Metode Analisis Jalur	46
Gambar 3.2: Kerangka Pemecahan Masalah.....	50
Gambar 4.1: Struktur Organisasi RSD Balung Kabupaten Jember	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1.....	76
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2.....	76
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	78
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	78
Gambar 4.6: Hasil Analisis Jalur	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN	97
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	102
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	106
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	109
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	112
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X→Z.....	113
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X→Y	117
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z→Y	121
LAMPIRAN 9. TABEL t.....	124

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Menurut WHO rumah sakit adalah keseluruhan dari organisasi dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitatif, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung adalah rumah sakit kelas C milik pemerintah Kabupaten Jember, terletak di Kabupaten Jember bagian barat selatan. Sebagai rumah sakit milik pemerintah, RSD Balung juga berfungsi menampung pelayanan rujukan dari puskesmas-puskesmas. Dalam mewujudkan fungsi dan tujuannya, RSD Balung memiliki fasilitas-fasilitas penunjang kelangsungan usahanya yang sudah bisa dikatakan lengkap dan bagus. Adapun fasilitas-fasilitas yang dimiliki adalah fasilitas rawat jalan/poliklinik spesialis yang representatif, dilengkapi fasilitas rawat inap yang representatif dan didukung fasilitas penunjang medis untuk membantu menegakkan diagnosa penyakit, juga didukung instalasi farmasi yang menyediakan obat dan peralatan yang dibutuhkan serta didukung fasilitas instalasi bedah sentral/kamar operasi yang representatif. RSD Balung merupakan salah satu rumah sakit besar di Kabupaten Jember yang memiliki 126 tempat tidur. Jumlah ini lebih banyak dibanding jumlah tempat tidur pada setiap rumah sakit di Jawa Timur yang tersedia rata-rata 53 tempat tidur inap. Dengan jumlah tempat tidur yang lebih banyak, maka setiap perawat memiliki tanggung jawab yang lebih besar pula.

Berdasarkan informasi dari republika.co.id, RSD Balung merupakan salah satu penyumbang terbesar Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Jember tahun 2014. Hal ini menunjukkan bahwa RSD Balung merupakan salah satu sarana kesehatan yang

banyak digunakan oleh masyarakat. Selain itu hal ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan memiliki nilai yang tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi, maka RSD Balung terus melakukan pembenahan dan pengembangan di berbagai bidang termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh RSD Balung akan semakin baik pula. Menurut Hamid (dalam Ibrahim, 2013:136) salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam rumah sakit adalah perawat. Tanpa perawat tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien. Tanpa perawat pasien juga terabaikan karena perawat adalah penjalih kontak pertama dan terlama dengan pasien.

Menurut Aditama (dalam Sari, 2014) Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar (55–65%) di rumah sakit dan juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai kontribusi untuk menentukan pelayanan di rumah sakit sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja seorang perawat (Widoyoko, 2011).

Menurut Gillies (dalam Ibrahim, 2013:136) menjalankan tugas asuhan keperawatan sesungguhnya bukanlah perkara yang mudah, terlebih lagi di perawatan intensif dan rawat inap yang sangat membutuhkan kemampuan tinggi dalam merawat pasien. Menurut Sipatu (2013) perawat yang bekerja di bagian rawat inap cenderung memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang bekerja di bagian rawat jalan. Hal ini disebabkan karena perawat yang bertugas di bagian rawat inap melayani pasien selama 24 jam yang dibagi kedalam beberapa *shift* kerja. Akan tetapi, walaupun perawat di bagian rawat inap memiliki beban kerja yang lebih tinggi, mereka tetap dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada pasien dengan sebaik mungkin.

Namun di sisi lain masih terdapat keterbatasan dan permasalahan, permasalahan ini diakibatkan oleh banyaknya jumlah pasien di bagian rawat inap

yang tidak sebanding dengan jumlah perawat. Dimana perawat yang bertugas pada tiap bagian rawat inap hanya berjumlah 2 sampai 4 orang. Terlebih lagi jika jumlah pasien dalam suatu bagian rawat inap mengalami *overload* maka akan membutuhkan bantuan perawat dari bagian lain. Selain itu pada situasi dan kondisi tertentu terkadang perawat juga harus bertukar *shift* kerja dengan rekan perawat lainnya dan bahkan harus menggantikan rekannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya dikarenakan adanya suatu kepentingan yang mendesak. Maka untuk mengatasi hal-hal seperti ini sangat diperlukan sikap sukarela dan tolong-menolong dari seorang perawat untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan. Sikap sukarela inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Perilaku tersebut bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Menurut Markoczy dan Xin (dalam Ibrahim, 2013) suatu organisasi atau institusi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai *good citizens*, termasuk institusi seperti rumah sakit yang mengedepankan pelayanan jasa. Beberapa faktor untuk mencapai kualitas pelayanan yang baik bagi penyedia jasa adalah dengan menumbuhkan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong-menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Selain itu menurut Robbins dan Judge (2008:40) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang pegawainya memiliki OCB tinggi, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa OCB dalam hal ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam rumah sakit. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk memperoleh kinerja perawat yang tinggi, rumah sakit perlu memiliki suatu strategi manajemen sumber daya manusia yang baik. Strategi yang dapat dilakukan rumah sakit adalah dengan memberikan kompensasi finansial secara baik dan benar. Ardana *et al.* (2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu Garay (dalam Fitrianasari *et al.* 2013) juga mengemukakan bahwa kepuasan gaji menjadi bukti sebagai pendorong menguatnya OCB karyawan.

Selain pemberian kompensasi finansial, rumah sakit juga perlu memperhatikan lingkungan kerja perawat. Menurut Sutrisno (2009:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja perawat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan perawat. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan saat bekerja. Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memicu peningkatan OCB karyawan sehingga mampu berperan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya adanya kinerja perawat yang tinggi juga diperkuat dengan munculnya faktor kepuasan kerja. Menurut Martoyo (2007:156), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut As'ad (2000:106) seorang karyawan yang memperoleh

kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang yang tidak terpuaskan. Selain itu kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku OCB, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga (Robbins dan Judge, 2008:113).

Beberapa penelitian yang membahas mengenai hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Nursasongko (2012) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor OCB dan kepuasan kerja, sedangkan faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan kecuali melalui OCB. Penelitian lain dilakukan oleh Fitrianasari *et al.* (2013), hasil penelitiannya adalah kompensasi, kepuasan kerja serta OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2013) dan Hidayanti (2014) keduanya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara OCB dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh hubungan antara kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat yang ada di bagian rawat inap RSUD Balung Kabupaten Jember. Selain itu dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya ditemukan bahwa variabel OCB memiliki nilai yang positif dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga dari pernyataan tersebut dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)”).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atas masukan kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dalam rangka melakukan peningkatan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:45) kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke perusahaan yang lain. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting (Martoyo, 2007:86).

b. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan. Dengan kompensasi yang diterima, seorang karyawan berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya, mencukupi kebutuhan makan, pakaian dan tempat tinggal. Rivai (2010:742) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a) Kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi.
- b) Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan nasional dan imbalan pretasi.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu:

- a) Pekerjaan meliputi tugas, tantangan, kesempatan belajar, penghargaan dan lain-lain.
- b) Lingkungan meliputi kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

Sama seperti Rivai, Mondy (2008:5) juga mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

1. Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan ke dalam dua komponen, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan.
 2. Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.
- c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa:

“Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal”.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Menurut Rachmawati (2007:144) tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya antara lain:

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

- 3) Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada

organisasi, maka kedailan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman, kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset.

d. Indikator-indikator Kompensasi Finansial

Pemberian kompensasi finansial menurut Hamid (2004:21) dalam administrasi keorganisasian adalah memberikan imbalan jasa atas pelayanan kerja yang diberikan. Pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dipikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun menjadi merasa lebih di hargai dalam bekerja. Simamora (2004:445) mengemukakan tiga indikator kompensasi finansial, yaitu:

1) Upah dan Gaji

Menurut Hariandja (2002:245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji

merupakan suatu balas jasa yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat hasil kerja yang dia capai dan besarnya gaji itu tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan pangkatnya dan besarnya gaji tidak berdasarkan jam kerja dan diberikan setiap bulan atau mingguan. Sedangkan upah adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan secara langsung dihitung berdasarkan jumlah jam kerja (Matis dan Jackson, 2006:119).

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sementara itu menurut Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,

aman dan nyaman. Dalam bukunya Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Temperatur di tempat kerja, tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung didaerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 3) Kelembaban di tempat kerja, kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

- 5) Kebisingan di tempat kerja, suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja, getaran mekanis artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- 8) Tata warna di tempat kerja, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 9) Dekorasi di tempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 10) Musik di tempat kerja, menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).
- 12) Hubungan karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun dengan

rekan kerja serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002:183) terdiri dari:

- 1) Tersedianya fasilitas untuk karyawan, terpenuhinya sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang dapat menunjang dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Suasana/kondisi kerja, karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang diterimanya. Lingkungan kerja dapat meliputi temperatur, cahaya, suara, kebersihan, keamanan dan faktor-faktor lingkungan lainnya.
 - a. Hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya.
- 3) Hubungan antar bawahan dengan pimpinan, adanya interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Menurut As'ad (2000:105) semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Anoraga (2005:81) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi

kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Sementara itu menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Fathoni (2006:175) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Balsa jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- 7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Robbins dan Judge (2008:54) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi:

- 1) Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan

yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Upah yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang diterimanya. Lingkungan kerja dapat meliputi temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lainnya.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Sedangkan Luthan (2006:143) membagi beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menggunakan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- 3) Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai

rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

- 4) Promosi pekerjaan, promosi terjadi pada saat karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.
- 5) Kepenyeliaan (supervisi), supervisi memiliki peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2008:31), OCB adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja dari pada oleh kepribadian kerja (Wibowo, 2007:328).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku positif yang dilakukan di luar peran atau tanggung jawab, yaitu karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja melainkan juga bersedia melakukan tugas di luar peran atau tanggung jawabnya (*ekstra role*). Perilaku positif tersebut dapat berupa menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarela) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap peraturan dan prosedur di tempat kerja. Menurut Aldag dan Resckhe (dalam Hardaningtyas, 2004) perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

b. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi OCB menurut Allison *et al.* (dalam Slamet, 2013) adalah:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah–masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Skala Morison menurut Aldag dan Resckhe (dalam Slamet, 2013) merupakan salah satu pengukuran yang telah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik. Skala ini mengukur kelima dimensi OCB sebagai berikut:

- 1) Dimensi *altruism*, yaitu perilaku membantu orang lain.
 - a) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja atau istirahat.
 - b) Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*.
 - c) Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.
 - d) Membantu mengerjakan tugas lain pada saat mereka tidak masuk.
 - e) Meluangkan waktu untuk membantu orang lain yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.
 - f) Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
 - g) Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan.
 - h) Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memerlukan bantuan.
- 2) Dimensi *conscientiousness*, yaitu perilaku yang melebihi prasyarat minimum.
 - a) Tiba lebih awal sehingga siap bekerja saat jadwal kerja dimulai.
 - b) Tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada musim atau lalu lintas dan lain sebagainya.
 - c) Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
 - d) Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.
 - e) Datang segera jika dibutuhkan.
 - f) Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari.
- 3) Dimensi *sportmanship*, yaitu kemampuan bertoleransi tanpa mengeluh.
 - a) Menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat.
 - b) Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi.
 - c) Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.
 - d) Tidak membesar-besarkan masalah di luar permasalahannya.

- 4) Dimensi *courtesy*, yaitu menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan dalam organisasi.
 - a) Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi.
 - b) Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi.
 - c) Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik dalam organisasi.
 - 5) Dimensi *civic virtue*, yaitu keterlibatan dalam fungsi organisasi.
 - a) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu *image* organisasi.
 - b) Memberikan perhatian terhadap penemuan-penemuan yang dianggap penting.
 - c) Mempunyai rasa memiliki pada perusahaan di mana dia bekerja.
 - d) Menginginkan adanya kemajuan bagi perusahaan.
- c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perusahaan
- Manfaat OCB menurut Podsakoff dan MacKenzie (dalam Hardaningtyas, 2004) adalah:
- 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b) Seiring dengan berjalannya waktu perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practise* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
 - 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer
 - a) Karyawan yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b) Karyawan yang sopan, yang menghindarinya terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

- 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
 - a) Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat menggunakan waktunya untuk melakukan tugas lain seperti membuat perencanaan.
 - b) Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
 - c) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - d) Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
 - a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral dan kerekatan kelompok sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - b) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
 - a) Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- b) Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya.
- 6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
 - a) Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
 - b) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- 7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
 - a) Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
 - b) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moehariono (2012:95) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja

merupakan hasil dari sebuah hubungan antara usaha, kemampuan, dan juga persepsi tugas.

b. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2005:68) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan serta jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi dan kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja memiliki beberapa dimensi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, yaitu mengacu pada akurasi dan tingkat kesalahan meliputi keakuratan dan ketepatan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu mengacu pada jumlah produksi atau hasil. Meliputi penyelesaian beban kerja sebagai mana ditugaskan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang diperkenankan. Meliputi penyelesaian pekerjaan pada waktunya dan sebelum batas waktu.
- 4) Kehadiran, yaitu mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagai mana yang ditentukan. Meliputi kehadiran dan ketepatan waktu dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 5) Kerjasama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan kemampuan berkomunikasi dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2.1.6 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat kompensasi finansial yang diberikan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Kompensasi finansial atau balas jasa adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2008:185). Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009:189) bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan saat bekerja. Kurang nyamannya lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan yang berdampak pada kurang efisiennya hasil pekerjaan.

2.1.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan

dengan sebaik-baiknya. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang yang tidak terpuaskan (As'ad, 2000:106).

2.1.9 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan diluar tanggung jawab pekerjaannya. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008:40). Selain itu kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Ariani (dalam Ibrahim, 2013) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi.

2.1.10 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kompensasi finansial tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja akan bekerja dengan lebih melebihi tugasnya. Menurut Garay (dalam Fitrianasari *et al.* 2013) kepuasan gaji menjadi bukti sebagai pendorong menguatnya OCB karyawan. Selain itu Garay (dalam Fitrianasari *et al.* 2013) juga mengemukakan bahwa hubungan antara sistem kompensasi dengan OCB adalah motivasi. Setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, akan muncul motivasi dalam diri individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu apabila ia mempersepsikan bahwa hasil yang diperolehnya nanti dapat memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu pemilihan sistem kompensasi atau reward yang tepat dapat mendorong tumbuhnya OCB yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memicu peningkatan OCB karyawan sehingga mampu berperan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.12 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja merupakan aspek yang menggambarkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik, lebih produktif dan mau membantu sesama rekan kerjanya dengan rasa sukarela demi kemajuan perusahaan. Kepuasan terhadap pekerjaan akan membawa karyawan pada tingkat OCB yang lebih tinggi, karena seorang karyawan akan lebih rela melakukan sesuatu demi perusahaan tempat mereka bekerja jika mereka menyukai dan puas akan tempat kerja dan pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008:113) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku OCB. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Nursasongko (2012) dengan judul penelitian analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah Kabupaten Pemasang). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2013) dengan penelitiannya yang berjudul peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada industri manufaktur makanan dan minuman di kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah 200 responden dan teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural/*Structural Equation Model* (SEM). Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel OCB.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Fitriana *et al.* (2013) dengan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu di Kabupaten Ponorogo). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Darmayu di kabupaten Ponorogo yang berjumlah 89 orang. Dalam penelitian ini populasi juga bertindak sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan

kerja, OCB dan kinerja karyawan. Selain itu OCB dan kinerja masing-masing juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Serta faktor OCB juga berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini peran dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bersumber dari kepuasan kerja, sedangkan terhadap kinerja karyawan pengaruh dominan bersumber dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian keempat dilakukan oleh Hidayanti (2014) dengan judul penelitian analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada yayasan Al-Furqan Jember. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 121 orang pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan apabila disertai dengan peran OCB, Kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima dilakukan oleh Sahlan *et al.* (2014) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

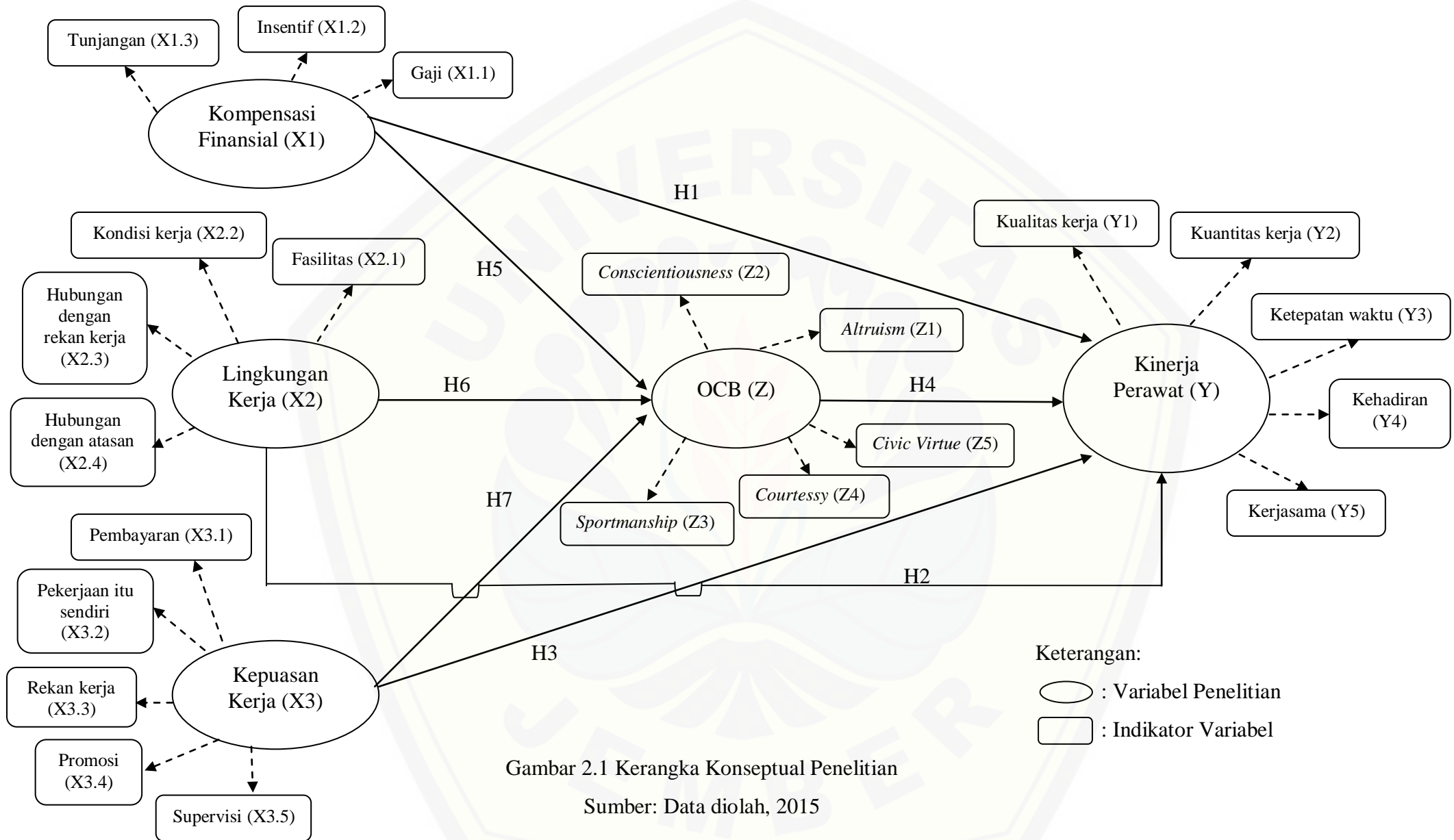
No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisi	Hasil
1	Ginanjari, Sigit, Nursasongko (2012)	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
2	Sukmawati, Armanu, Thoyib, Surachman (2013)	Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y1), Kinerja (Y2)	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap OCB, Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB masing-masing juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kecuali melalui OCB.
3	Dini, Fitrianasari, Umar, Nimran, Hamidah, Nayati Utami (2013)	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, OCB dan kinerja karyawan. OCB dan kinerja masing-masing juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Selain dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor OCB.
4	Denok Mugi, Hidayanti (2014)	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kecerdasan Emosional (X3),	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh secara langsung

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisi	Hasil
		Organizational Citizenship (OCB) (Z), Kinerja (Y)		terhadap kinerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan apabila disertai dengan peran OCB, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai.
5	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A Mekel, Irvan Trang (2014)	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data penelitian terdahulu, 2015

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berikut merupakan kerangka konseptual yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka konseptual yang diajukan meliputi variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan.



2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- a. H1: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember.
- b. H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember.
- c. H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di RSD Balung Kabupaten Jember.
- d. H4: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, jenis penelitian yang akan dilakukan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2009:10). Dalam penelitian ini akan dijelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2009:90) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap di RSD Balung yang terbagi kedalam 10 bagian pada periode 2014 yaitu sebanyak 102 orang. Adapun bagian-bagian yang ada pada pelayanan rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Bagian Pelayanan Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Bagian	Jumlah Perawat
Mawar	11
Anastesi	4
Flamboyan	10
Mawar	10

Bagian	Jumlah Perawat
Keperawatan IGD	14
CSSD	10
ICU	12
Dahlia	11
Anggrek	9
Nifas	11
Jumlah	102

Sumber: RSD Balung Kabupaten Jember, 2014

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk mendapatkan jumlah sample minimal dalam sebuah penelitian maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

1 = Konstanta

e^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat bagian rawat inap RSD Balung sebanyak 102 orang, sehingga sampel dapat dihitung sebagai berikut

$$n = \frac{102}{1 + 102 (5\%)^2} = 81,274$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 81,274 responden. Dan setelah dibulatkan menjadi 82 responden. Jadi, jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probabilitas (*probability sampling*), yaitu teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selain itu *probability sampling* merupakan pemilihan sampel yang tidak dilakukan secara subjektif, dalam arti sampel yang terpilih tidak didasarkan semata-mata pada keinginan peneliti sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama (acak) untuk terpilih sebagai sampel. Dengan demikian diharapkan sampel yang terpilih dapat digunakan untuk mendukung karakteristik populasi secara objektif. Teknik Probabilitas ini bertujuan mendapatkan data seakurat mungkin agar diketahui jarak pasti dari kondisi ideal.

Karena sampel dalam penelitian ini bersifat homogen dan hanya memiliki satu ciri maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, jadi semua perawat di bagian rawat inap memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Agar setiap bagian pada pelayanan rawat inap dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing bagian secara rata.

3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini adalah seluruh informasi yang didapatkan baik dari wawancara dengan pihak yang berhubungan dengan objek penelitian maupun dari jawaban atas pernyataan kuesioner yang telah disebar. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah salah satu kepala bagian di bagian

rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember serta perawat bagian rawat inap yang dijadikan sebagai responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan tidak diusahakan sendiri oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan yaitu historis RSD Balung serta teori-teori yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja perawat yang bersumber dari buku, internet, jurnal-jurnal serta artikel-artikel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menanyakan informasi yang diperlukan kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian. Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tanya jawab kepada salah satu kepala bagian di unit rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Data yang diperoleh dari metode wawancara adalah gambaran umum mengenai pekerjaan perawat di bagian rawat inap.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden. Pernyataan yang diajukan adalah pernyataan yang secara logis berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Selanjutnya responden diminta untuk merespon pernyataan yang telah disediakan sehingga akan didapat data-data yang dibutuhkan untuk penelitian.

c. Studi pustaka

Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Menurut Mustafa (2009:23) variabel bebas adalah variabel yang variasi nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3).

b. Variabel perantara (*Intervening variabel*)

variabel perantara adalah variabel yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

c. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Menurut Mustafa (2009:23) variabel terikat adalah variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel lain. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel menurut Sugiyono (2009:38) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel *independent* (X), terdiri dari:

1) Kompensasi finansial (X1)

Kompensasi finansial adalah bayaran atau balas jasa yang diberikan RSD Balung kepada perawat atas hasil kerja yang telah diberikan kepada RSD Balung. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

a) Gaji (X1.1), yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima perawat sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang perawat yang telah

memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan RSD Balung.

- b) Insentif (X1.2), yaitu kompensasi tambahan yang diberikan RSD Balung kepada perawat yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
- c) Tunjangan (X1.3), yaitu tambahan benefit yang diberikan RSD Balung kepada perawat untuk menunjang pekerjaannya.

2) Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik maupun non fisik yang ada disekitar perawat yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan di RSD Balung. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) adalah sebagai berikut:

- a) Tersedianya fasilitas untuk perawat (X2.1), yaitu terpenuhinya peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran kerja di RSD Balung.
- b) Kondisi kerja (X2.2), yaitu serangkaian keadaan lingkungan RSD Balung yang menjadi tempat bekerja para perawat yang bekerja di dalamnya. Kondisi kerja meliputi kebersihan di rumah sakit.
- c) Hubungan dengan rekan kerja (X2.3), yaitu lingkungan RSD Balung yang menyenangkan bagi perawat melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya.
- d) Hubungan antar bawahan dengan pimpinan (X2.4), yaitu hubungan baik dengan atasan seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para perawat, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan.

3) Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dirasakan oleh perawat terhadap pekerjaannya di RSD Balung. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthan (2006) adalah sebagai berikut:

- a) Pembayaran (X3.1), yaitu kepuasan perawat terhadap bayaran yang berupa gaji dan benefit yang diberikan oleh pihak RSD Balung kepada perawat sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- b) Pekerjaan itu sendiri (X3.2), yaitu kepuasan perawat terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh pihak RSD Balung kepadanya. Pada dasarnya setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- c) Rekan kerja (X3.3), yaitu kepuasan perawat terhadap hubungan yang tercipta dengan rekan kerjanya di RSD Balung. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat.
- d) Promosi (X3.4), yaitu kesempatan yang diberikan oleh RSD Balung kepada perawat untuk mencapai kemajuan.
- e) Supervisi (X3.5), yaitu kepuasan terhadap supervisi dan manajemen RSD Balung merupakan kepuasan perawat terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan manajemen RSD Balung. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan perawat.

4) Variabel *intervening* (Z), yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap atau perilaku tolong-menolong yang dilakukan oleh perawat secara sukarela, tulus, senang hati, tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh RSD Balung dalam memberikan pelayanan dengan baik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur OCB menurut Allison *et al.* (dalam Slamet, 2013) adalah sebagai berikut:

- a) *Altruism* (Z1.1), yaitu perilaku perawat dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan. Indikator *altruism* ini dapat diukur dari sikap perawat yang selalu siap memberi bantuan pada orang-orang yang ada di sekelilingnya secara sengaja, tulus, sukarela dan spontan.
- b) *Conscientiousness* (Z1.2), yaitu pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap

aspek di RSD Balung. Indikator ini diukur dari sikap perawat yang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.

- c) *Sportmanship* (Z1.3), yaitu kesediaan perawat menerima apapun yang ditetapkan oleh RSD Balung tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Perawat yang memiliki sikap *sportmanship* akan dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.
- d) *Courtesy* (Z1.4), yaitu perilaku perawat yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya di RSD Balung agar terhindar dari perselisihan atau masalah-masalah interpersonal. Indikator ini diukur dari perilaku perawat yang berusaha untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerjanya.
- e) *Civic Virtue* (Z1.5), yaitu perilaku perawat yang menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan RSD Balung.

- 5) Variabel *dependent* (Y), yaitu kinerja perawat.

Kinerja perawat adalah penampilan kerja serta kemampuan seorang perawat dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan RSD Balung. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (Y1.1), yaitu ketelitian serta kerapian seorang perawat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya di RSD Balung.
- b) Kuantitas kerja (Y1.2), yaitu kemampuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di RSD Balung.
- c) Ketepatan waktu (Y1.3), yaitu penyelesaian pekerjaan pada waktunya dan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh RSD Balung.
- d) Kehadiran (Y1.4), yaitu ketaatan perawat pada jadwal kerja yang telah ditentukan pihak RSD Balung.
- e) Kerjasama (Y1.5), yaitu kemampuan seorang perawat untuk bekerjasama atau saling membantu dengan rekan kerjanya di RSD Balung.

3.6.2 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel X1 (kompensasi finansial), variabel X2 (lingkungan kerja), variabel X3 (kepuasan kerja), variabel Z (*Organizational Citizenship Behavior*) dan variabel Y (kinerja perawat) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119) bahwa skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya akan pertanyaan yang diajukan kepadanya. Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban yang hasilnya akan diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) = skor 3
- d. Tidak setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
 X = Skor pertanyaan
 Y = Skor total
 n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut

juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: data berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*).

Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

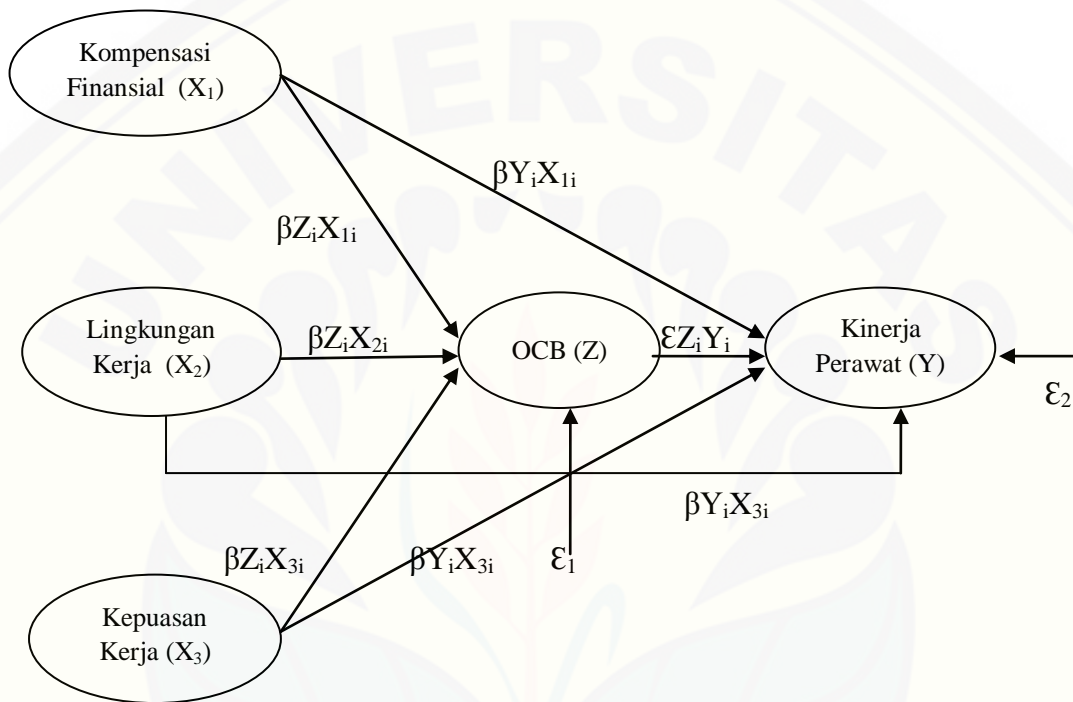
3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur:



Gambar 3.1: Metode Analisis Jalur

Sumber: Data diolah, 2015

Keterangan:

$\beta_{Y_i X_{1i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_{1i} terhadap Y_i

$\beta_{Y_i X_{2i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_{2i} terhadap Y_i

$\beta_{Y_i X_{3i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_{3i} terhadap Y_i

$\beta_{Z_i Y_i}$ = koefisien jalur pengaruh langsung Z_i terhadap Y_i

$\beta_{Z_i X_{1i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_{1i} terhadap Z_i

$\beta_{Z_i X_{2i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_{2i} terhadap Z_i

$\beta_{Z_i X_{3i}}$ = koefisien jalur pengaruh langsung X_{3i} terhadap Z_i

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z = \beta_{Z_1}X_{1i} + \beta_{Z_2}X_{2i} + \beta_{Z_3}X_{3i} + \varepsilon_{1i} \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{Y_1}X_{1i} + \beta_{Y_2}X_{2i} + \beta_{Y_3}X_{3i} + \beta_{Z_4}Y_i + \varepsilon_{2i} \quad (\text{persamaan 2})$$

Keterangan:

X1 = Kompensasi finansial

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kepuasan kerja

Z = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Y = Kinerja perawat

$\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i}$ = Variabel pengganggu

3.7.4 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kompensasi finansial (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) melalui OCB (Z) . Rumusnya adalah:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

T = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

a. $H_0 : bi = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

b. $H_a : bi \neq 0, i = 1, 2, 3$

c. H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- d. *Level of significane* 5% (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$)

3.7.5 *Trimming Theory*

Menurut Riduwan (2008:127) *Trimming Theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008:128):

- a. Merumuskan persamaan struktural;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
 - 1) Membuat gambar diagram jalur lengkap;
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan);
- d. Menghitung secara individual;
- e. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. Merangkum ke dalam tabel;
- g. Memaknai dan menyimpulkan.

3.7.6 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap OCB (Z)

$$DE_{ZX1i} = X_1 \rightarrow Z$$

2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap OCB (Z)

$$DE_{ZX2i} = X_2 \rightarrow Z$$

3) Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap OCB (Z)

$$DE_{ZX2i} = X_3 \rightarrow Z$$

4) Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX1i} = X_1 \rightarrow Y$$

5) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX2i} = X_2 \rightarrow Y$$

6) Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiX2i} = X_3 \rightarrow Y$$

7) Pengaruh OCB (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YiZi} = Z \rightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):

1) Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja (Y) melalui OCB (Z)

$$IE_{YiZiX1i} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui OCB (Z)

$$IE_{YiZiX2i} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3) Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui OCB (Z)

$$IE_{YiZiX2i} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau EI):

1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja melalui OCB

$$TE_{YiZiX1i} = DE_{YiX1i} + IE_{YiZiX1i}$$

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui OCB

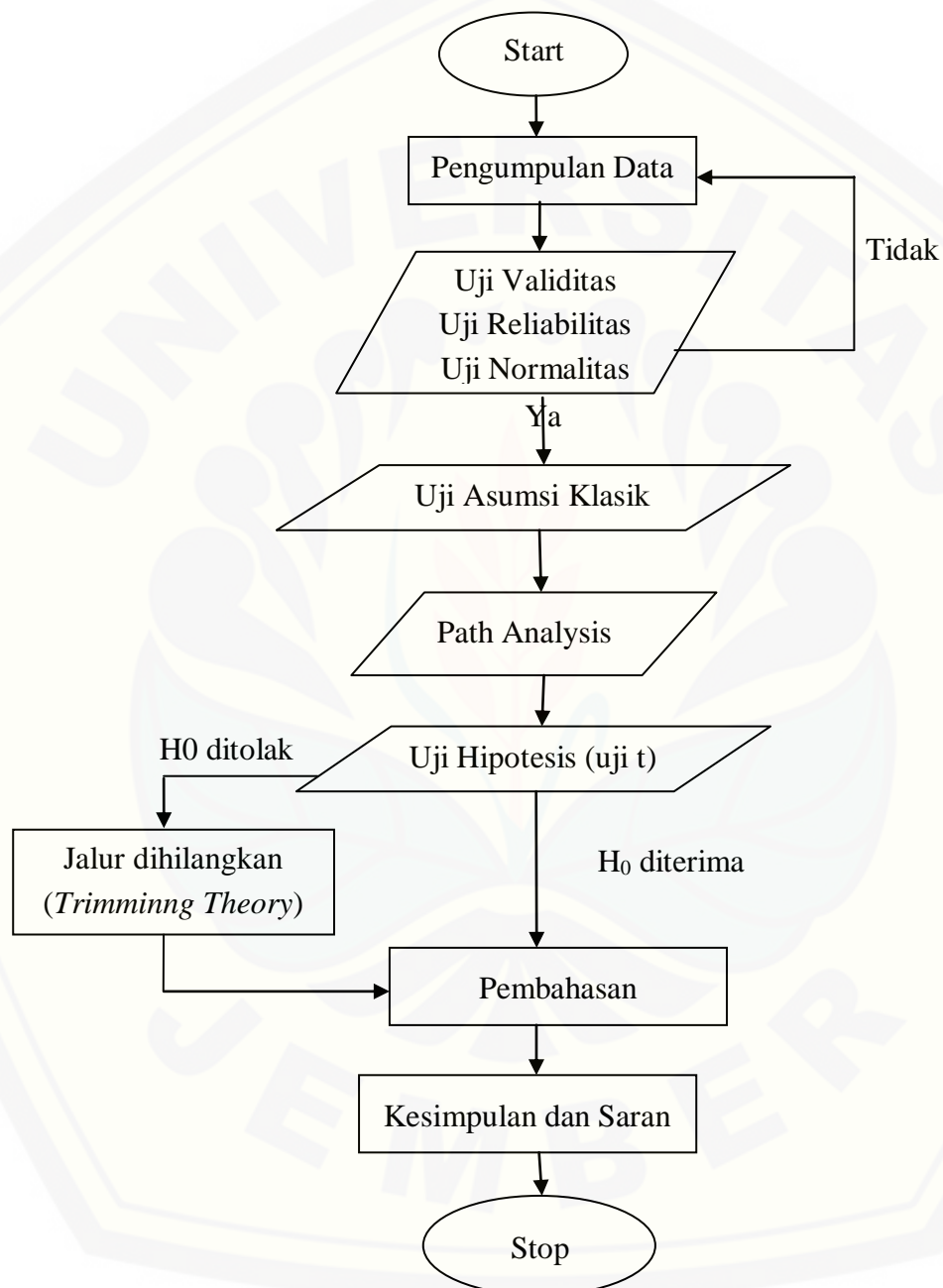
$$TE_{YiZiX2i} = DE_{YiX2i} + IE_{YiZiX2i}$$

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB

$$TE_{YiZiX2i} = DE_{YiX2i} + IE_{YiZiX2i}$$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui proses dalam menyelesaikan permasalahan, maka digambarkan kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah, 2015

Keterangan:

1. Start merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
2. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, studi pustaka dan penyebaran kuesioner.
3. Uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, mengetahui keandalan data. Setelah hasil data valid dan reliabel, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Namun jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya.
4. Sebelum diuji analisis jalur, maka pengolahan data sebelumnya yaitu uji asumsi klasik, diantaranya uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hal ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan layak atau tidak.
5. Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
6. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis (uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu. Uji t dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur memang terbukti signifikan maka dapat dilakukan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan.
8. Setelah didapatkan hasil, maka ditarik kesimpulan dan memberikan saran.
9. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember

Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung merupakan rumah sakit kelas C milik pemerintah Kabupaten Jember, terletak di bagian barat selatan. Dilengkapi fasilitas rawat jalan/poliklinik spesialis yang representatif dan didukung fasilitas penunjang medis untuk membantu menegakkan diagnosa penyakit, juga didukung instalasi farmasi yang menyediakan obat dan peralatan yang dibutuhkan serta didukung fasilitas instalasi bedah sental/kamar operasi yang representatif.

Sebagai institusi pelayanan kesehatan, RSD Balung diresmikan sebagai rumah sakit kelas C oleh Bupati Jember pada awal millenium II tepatnya pada tanggal 2 Januari 2002. Peresmian PUSKESMAS Balung menjadi RSD Balung ini melengkapi perjalanan sejarah institusi pelayanan kesehatan Balung yang didirikan pada jaman kolonial Belanda tahun 1940 dengan nama Roemah Sakit Baloeng dengan tenaga kesehatan mantri Mandagi pada tahun 1940-1960, kemudian dr. One dan dr. Vigiani tahun 1965-1966. Seiring dengan perubahan pemerintahan, yaitu jatuhnya orde lama yang digantikan dengan pemerintahan orde baru, status institusi ini kemudian berubah menjadi PUSKESMAS PEMBINA sekitar awal tahun 1970, dengan fungsi untuk melaksanakan pembinaan kesehatan masyarakat di desa-desa sekaligus mendampingi berdirinya puskesmas-puskesmas lain di Kabupaten Jember. Dokter yng bertugas saat itu adalah dr. Tan Fik Tho/Tendean pada tahun 1966-1977, dr. Raharjo Sudarman pada tahun 1977 (selama 3 bulan) dan dr. Djoko Setiyarjo pada tahun 1977-1979.

Dengan berdirinya puskesmas di kecamatan-kecamatan di seluruh wilayah Kabupaten Jember dalam kurun waktu 4 tahun, puskesmas pembina Balung ini berubah status menjadi puskesmas perawatan pada tahun 1979 dimana tenaga dokternya adalah dr. Gunawan pada tahun 1979-1986, dr. H. Yuni Ermita pada tahun 1986-1992, dr. H. Bambang Suwartono pada tahun 1992-1997 dan dr. H. Moch. Husnan pada tahun 1997- 2001. Dan akhirnya puskesmas perawatan Balung berubah kembali menjadi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung kelas C

pada awal tahun 2002. Keputusan meningkatkan status puskesmas Balung menjadi Rumah Sakit Daerah Balung kelas C tidak lepas dari peluang pengembangan wilayah dengan adanya otonomi daerah. Penetapan status puskesmas Balung menjadi Rumah Sakit Daerah Balung Kelas C ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 931/Menkes/SK/VI/2003 pada tanggal 24 Juni 2003. Selanjutnya pada tanggal 4 Agustus 2003 Direktorat Jenderal Pelayanan Medik menetapkan nomer kode rumah sakit untuk Rumah Sakit Daerah Balung, Nomor: IR.01.01.1.1.2941 sebagai berikut:

Nama : Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung
Alamat : Kabupaten Jember Jawa Timur
No. Kode : 35 09 1 34

4.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember

Berdasarkan pada peraturan Bupati Jember nomor 71 tahun 2009 tentang tugas pokok dan fungsi organisasi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember, pada pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai standar pelayanan rumah sakit kelas C.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, RSD Balung mempunyai fungsi meliputi:

- a. Pelayanan medis
- b. Pelayanan penunjang medis dan non medis
- c. Pelayanan dan asuhan keperawatan
- d. Pelayanan rujukan
- e. Penyelenggaraan pendidikan dan latihan
- f. Penelitian dan pengembangan

g. Penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan

4.1.3 Visi, Misi, *Value* dan Moto Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember

Visi dari RSD Balung adalah terwujudnya rumah sakit Balung yang prima, profesional dan modern di bidang pelayanan kesehatan. Untuk mewujudkan visinya tersebut, RSD Balung memiliki misi-misi antara lain:

- a. Menyediakan sarana prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia profesional melalui pendidikan, pelatihan dan penelitian.
- c. Mengembangkan sistem dan prosedur pelayanan yang efektif dan terintegrasi.
- d. Menerapkan sistem dan prosedur yang didukung oleh sistem informasi manajemen rumah sakit secara komprehensif dan terintegrasi.
- e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara terpadu untuk menunjang pelayanan yang prima.

Disamping itu RSD Balung juga memiliki *value* untuk bekerja profesional demi kemanusiaan serta komitmen dari semua karyawan RSD Balung untuk selalu menjaga kekompakan, saling menghormati dan merasa ikut memiliki Rumah Sakit. Moto RSD Balung adalah:

- a. Atensi
- b. Senyum
- c. Ramah
- d. Informatif

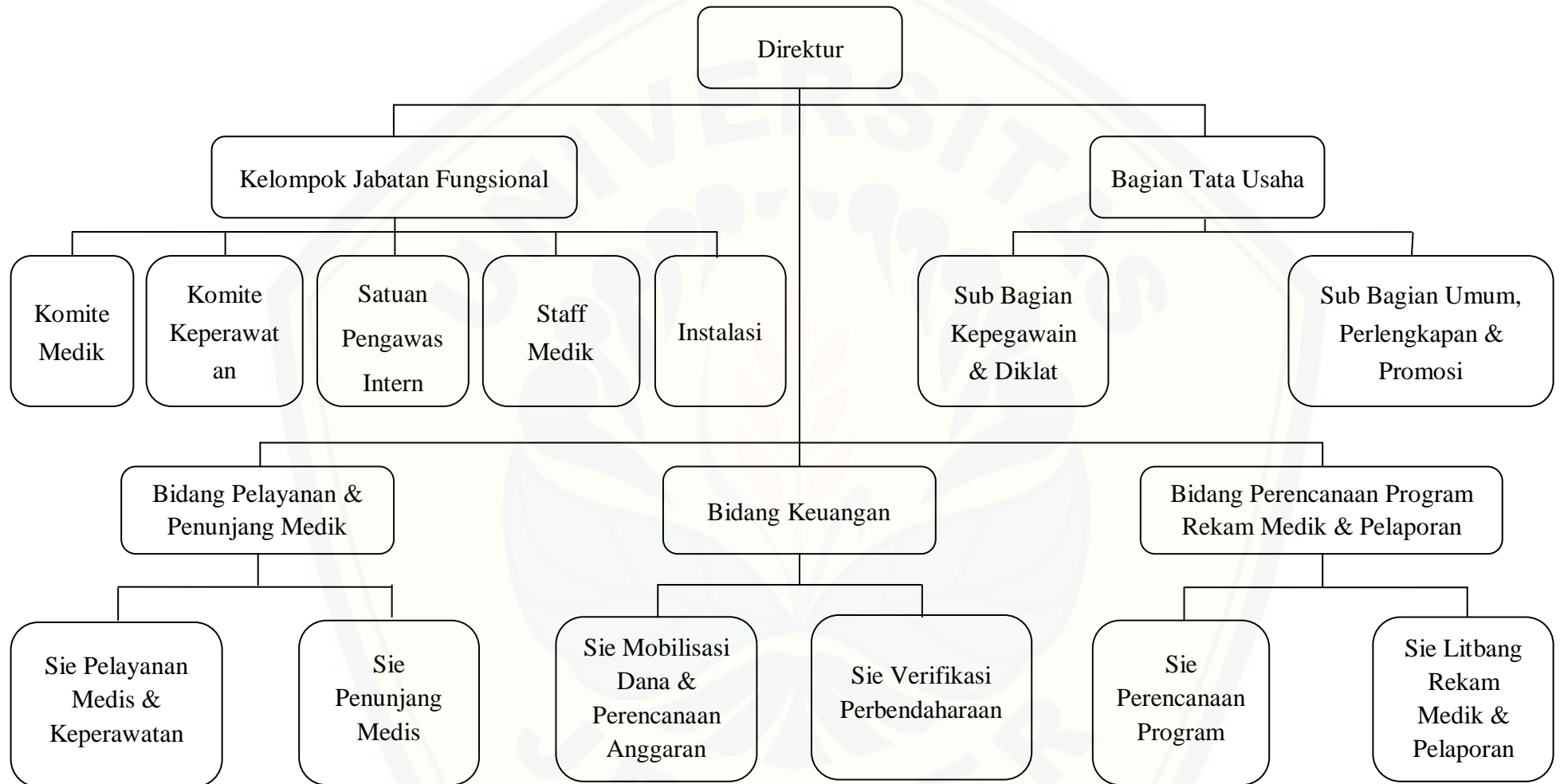
4.1.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember

Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya struktur organisasi, maka secara sistematis dapat diketahui wewenang, tanggung jawab dan pembagian tugas dari masing-masing karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian diharapkan dapat terjadi kerjasama yang baik antar karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing

sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Berikut struktur organisasi Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dapat dilihat pada Gambar 4.1:



STRUKTUR ORGANISASI RSD BALUNG KABUPATEN JEMBER



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSD Balung Kabupaten Jember

Sumber: RSD Balung Kabupaten Jember, Tahun 2014

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan sebagai berikut:

- a. Direktur, bertugas memimpin, menyusun kebijaksanaan pelaksanaan, membina pelaksanaan, mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Direktur RSD Balung mempunyai fungsi:
 - 1) Mengadakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi baik dalam lingkungan RSD Balung maupun instansi/unit kerja lain diluar RSD Balung.
 - 2) Mengadakan koordinasi perencanaan dan perumusan kebijakan teknis pembinaan RSD Balung.
 - 3) Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada Bupati tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.
- b. Kelompok jabatan fungsional, mempunyai tugas membantu direktur dalam penyusunan standar pelayanan dan memantau pelaksanaan, pembinaan etika dan melaksanakan tugas teknis fungsional sesuai keahlian dan profesi yang menjadi kewenangan dan tugas lain yang diberikan oleh direktur. Kelompok jabatan fungsional memiliki fungsi antara lain:
 - 1) Penyusunan standar pelayanan sesuai profesi dan kewenangan yang dimiliki.
 - 2) Pemantauan pelaksanaan standar pelayanan yang telah dibuat.
 - 3) Pembinaan etika sesuai profesi dan kewenangan yang dimiliki.
 - 4) Pelaksanaan tugas fungsional sesuai keahlian, profesi yang menjadi kewenangannya.
- c. Komite medik, bertugas meningkatkan profesionalisme staf medis yang bekerja di rumah sakit, memelihara mutu profesi staf medis, menjaga disiplin dan perilaku staf medis. Dalam melakukan tugas memelihara mutu profesi staf medis, komite medik memiliki fungsi sebagai berikut:
 - 1) Pelaksanaan audit medis.

- 2) Pembinaan etika dan disiplin profesi kedokteran.
 - 3) Pemeriksaan staf medis yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
 - 4) Pemberian nasihat/pertimbangan dalam pengambilan keputusan etis pada asuhan medis pasien.
- d. Komite keperawatan, bertugas merekomendasikan kewenangan klinis tenaga keperawatan, menjaga disiplin dan etika perawat dan bidan, memelihara mutu profesi keperawatan, melakukan audit keperawatan dan kebidanan. Komite keperawatan memiliki fungsi:
- 1) Meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan yang bekerja di rumah sakit.
 - 2) Memelihara mutu profesi keperawatan.
 - 3) Melaksanakan fungsi menjaga disiplin dan etika profesi tenaga keperawatan.
- e. Satuan Pengawas Intern (SPI), bertugas membantu direktur dalam audit kinerja internal rumah sakit. Satuan Pengawas Intern (SPI) memiliki fungsi:
- 1) Melakukan penilaian independen untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan rumah sakit.
 - 2) Membantu direktur dan semua unit operasional di dalam rumah sakit dalam memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan *corporate governance*.
- f. Staf medik, memiliki fungsi:
- 1) melaksanakan diagnosa, pengobatan, pencegahan akibat penyakit, peningkatan dan pemulihan kesehatan, penyuluhan, pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan.
 - 2) Memberikan pelayanan medis kepada pasien sesuai dengan ketentuan, peraturan dan standar yang berlaku di rumah sakit.
 - 3) Menyusun standar pelayanan medik minimal untuk 10 penyakit terbanyak.
- g. Instalasi, bertugas merencanakan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan instalasi di rumah sakit. Bagian instalasi rumah sakit memiliki fungsi:
- 1) Menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan kegiatan pelayanan, pendidikan dan penelitian rumah sakit.

- 2) Melakukan pencatatan setiap kegiatan rumah sakit.
- h. Bagian tata usaha, bertugas melaksanakan manajemen, kepegawaian, pendidikan dan diklat, umum, promosi dan perlengkapan. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, bagian tata usaha RSD Balung memiliki fungsi:
- 1) Pengkoordinasian, pemantauan dan pengawasan urusan kepegawaian dan pendidikan.
 - 2) Pengkoordinasian, pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas kerumahtanggaan, perlengkapan, umum dan promosi.
 - 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur
- i. Sub bagian kepegawaian dan diklat, tugas sub bagian kepegawaian dan diklat dalam pasal 11 antara lain:
- 1) Melaksanakan kegiatan dalam perencanaan kebutuhan tenaga.
 - 2) Melaksanakan evaluasi kinerja kepegawaian dan diklat.
 - 3) Melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia RSD Balung.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian tata usaha.
- j. Sub bagian umum, perlengkapan dan promosi, bagian ini memiliki tugas:
- 1) Melaksanakan kegiatan promosi dan publikasi.
 - 2) Melaksanakan kegiatan kerumahtanggaan, perlengkapan kantor dan rumah sakit.
 - 3) Pengkoordinasian perumusan peraturan perundang-undangan dan penelaahan hukum rumah sakit.
 - 4) Melaksanakan ketatausahaan dan kearsipan.
 - 5) Pengkoordinasian kebersihan, ketertiban, keamanan dan pencucian (*laundry*).
 - 6) Perencanaan dan pengelolaan limbah rumah sakit.
 - 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian tata usaha.

- k. Bidang pelayanan dan penunjang medik, memiliki tugas manajemen pelayanan medis, penunjang medis dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pelayanan dan penunjang medik memiliki fungsi:
- 1) Pembinaan, pemantauan kegiatan pelayanan medis dan keperawatan, pengendalian penerimaan dan pemulangan pasien, pengawasan dalam penggunaan fasilitas-fasilitas pelayanan medis dan keperawatan.
 - 2) Pembinaan, pemantauan kegiatan pelayanan penunjang medis dan pengawasan dalam penggunaan fasilitas-fasilitas penunjang medis.
 - 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.
- l. Kasie bidang pelayanan medis dan keperawatan, memiliki tugas:
- 1) Melaksanakan pengkoordinasian kebutuhan pelayanan medis dan keperawatan serta pengawasan penggunaan fasilitas-fasilitas pelayanan medik dan keperawatan.
 - 2) Melaksanakan pembinaan dari hasil pemantauan dan evaluasi pelayanan medik dan keperawatan.
 - 3) Melaksanakan pengendalian dalam penerimaan dan pemulangan pasien.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan dan penunjang medik.
- m. Kasie penunjang medis, memiliki tugas:
- 1) Melaksanakan pengkoordinasian kebutuhan penunjang medis serta pengawasan penggunaan fasilitas-fasilitas pelayanan penunjang medis.
 - 2) Melaksanakan pemantauan dari hasil evaluasi pelayanan penunjang medis;
 - 3) Pengkoordinasian kegiatan penunjang medis meliputi radiologi, laboratorium, farmasi, gizi, rehabilitasi medis, pemulasaraan jenazah dan pemeliharaan sarana rumah sakit.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan dan penunjang medik.

- n. Bidang keuangan, bertugas melaksanakan manajemen mobilisasi dana perencanaan program anggaran dan verifikasi serta perbendaharaan. Bidang ini memiliki fungsi:
- 1) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pemantauan kegiatan mobilisasi dana dalam penyusunan perencanaan program anggaran.
 - 2) Melakukan pembinaan dan pengawasan dalam kegiatan verifikasi perbendaharaan.
 - 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.
- o. Kasie mobilisasi dana dan perencanaan anggaran, memiliki tugas:
- 1) Menyusun perencanaan program anggaran.
 - 2) Penyusunan anggaran belanja rumah sakit.
 - 3) Melaksanakan kegiatan pengkoordinasian mobilisasi dana dan penyajian laporan keuangan.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang keuangan.
- p. Kasie verifikasi perbendaharaan, memiliki tugas:
- 1) Melaksanakan verifikasi dan akuntansi keuangan sesuai manajemen keuangan rumah sakit.
 - 2) Melaksanakan penghitungan dan laporan perbendaharaan.
 - 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang keuangan.
- q. Bidang perencanaan program rekam medik dan pelaporan, fungsi dari bidang ini antara lain:
- 1) Melakukan penyusunan perencanaan program, pemantauan dan pengawasan kegiatan-kegiatan rekam medik dan pelaporan.
 - 2) Mengadakan pembinaan, pengawasan, pemantauan dari hasil penilaian kinerja dan penelitian dan pengembangan rumah sakit.
 - 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.

- r. Kasie perencanaan program, memiliki tugas:
- 1) Melaksanakan kegiatan-kegiatan penyusunan perencanaan program rumah sakit.
 - 2) Melaksanakan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan kegiatan perencanaan program.
 - 3) Melaksanakan penyusunan dan pengolahan serta analisa data dan pelaporan.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perencanaan program, rekam medik dan pelaporan.
- s. Kasie litbang, rekam medik dan pelaporan, memiliki tugas:
- 1) Melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan.
 - 2) Melaksanakan kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan.
 - 3) Melaksanakan pemantauan dalam pencapaian cakupan rumah sakit berdasarkan indikator dan standart mutu pelayanan.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perencanaan program, rekam medik dan pelaporan.

4.1.5 Karakteristik Kepegawaian RSD Balung Kabupaten Jember

Karyawan RSD Balung Kabupaten Jember secara keseluruhan pada periode 2014 berjumlah 282 orang yang menurut status kepegawaiannya dibedakan atas PNS dan CPNS serta karyawan honorer, dengan rician sebagai berikut:

Tabel 4.1 Status Kepegawaian RSD Balung Kabupaten Jember

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	119
2	CPNS	3
3	Honorer	160
	Total	282

Sumber: Data RSD Balung 2014

Sedangkan berdasarkan jenjang pendidikan, susunan kepegawaian di RSD Balung Kabupaten Jember adalah:

Tabel 4.2 Kepegawaian RSD Balung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana	5
2	dr. Spesialis	6
3	dr. Umum	12
4	dr. Gigi	1
5	S1 Ekonomi	7
6	S1 Apoteker	3
7	S1 Keperawatan	11
8	S1 Hukum	2
9	S1 Farmasi	1
10	S1 Elektro	1
11	S1 Adm Publik	1
12	SKM	7
13	D IV Kebidanan	5
14	D III Keperawatan	103
15	D III Kebidanan	10
16	D III Analisis Kesehatan	7
17	D III Akuntansi	1
18	D III Teknik Elektromedik	2
19	D III Gizi	4
20	D III Radiologi	2
21	D III Refraksionis	1
22	D III Rekam Medik	3
23	D III AKL	3
24	D III Farmasi	1
25	D III Akupuntur	1
26	D III Pajak	1
27	D III Ekonomi	4
28	D III Informatika	3
29	D III Adm Keuangan	1
30	P2B	1
31	SPK	6
32	SMF	11
33	SSMKK	8
34	SMA	3
35	SMEA	4
36	SMU	24
37	STM	5

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
38	SMP	8
39	SD	3
	Total	282

Sumber: Data RSD Balung 2014

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember yang berjumlah 82 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan lama berkerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden terbagi dalam 3 kelompok dari 82 responden, yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan diatas 40 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	32	39,02%
31-40 tahun	43	52,44%
41-50 tahun	7	8,54%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang diambil dari jumlah perawat pada bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember, terdapat 32 orang responden atau 39,02% yang berumur antara 21-30 tahun, 43 orang responden atau 52,44% berumur antara 31-40 tahun dan sebanyak 7 orang responden atau 8,54 % berumur antara 41 sampai 50 tahun. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang berumur diantara 31-40 tahun

memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur 21-30 tahun ataupun yang berumur 41-50 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 82 responden, yaitu pria dan wanita. Adapun data responden berdasarkan jenis kelamin tersusun pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	34	41,46%
Wanita	48	58,54%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang diambil dari jumlah perawat pada bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember, terdapat sebanyak 48 orang responden atau 58,54% yang berjenis kelamin wanita dan sebanyak 34 responden berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan responden pria.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 82 responden, diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden. Adapun data responden berdasarkan tingkat pendidikan tersusun pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
DIII	74	90,24%
S1	8	9,76%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember memiliki tingkat pendidikan terakhir DIII, sedangkan minoritas responden yang menjadi perawat bagian rawat inap di RSD Balung memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja

Lama berkerja responden terbagi dalam 5 kelompok dari 82 responden, yaitu kurang dari 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan diatas 15 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 Berikut data responden berdasarkan lama berkerja:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja

Lama berkerja	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	2 orang	2,44%
1–5 tahun	33 orang	40,24%
6–10 tahun	38 orang	46,34%
11–15 tahun	8 orang	9,76%
> 15 tahun	1 orang	1,22%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data diolah, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa terdapat 2 orang responden atau 2,44% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 33 orang responden atau

40,24% memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, 38 orang responden atau 46,34% memiliki masa kerja antara 10 sampai 15 tahun dan 1 orang responden atau 1,22% memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik masa kerja antara 6 sampai 10 tahun memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki karakteristik masa kerja kurang dari satu tahun, 1-5 tahun, 11-15 tahun maupun responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuesioner) adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 82 orang perawat bagian rawat inap pada RSD Balung Kabupaten Jember, maka distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial

Item	Frekuensi jawaban responden					Total
	5	4	3	2	1	
X1.1	11 13,41%	71 86,59%	0	0	0	82 100%
X1.2	21 25,60%	61 74,40%	0	0	0	82 100%
X1.3	12 14,63%	70 85,37%	0	0	0	82 100%

Sumber: Lampiran 2, diolah.

Berdasarkan pada Tabel 4.7, jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap pernyataan yang telah disediakan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini perawat pada bagian rawat inap RSD Balung setuju atas besarnya kompensasi finansial yang diberikan oleh pihak rumah sakit seperti: pemberian gaji yang layak, pemberian insentif yang adil serta adanya tunjangan yang sudah sesuai.

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 82 orang perawat bagian rawat inap pada RSD Balung Kabupaten Jember, maka distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi jawaban responden					Total
	5	4	3	2	1	
X2.1	13 15,85%	66 80,49%	3 3,66%	0	0	82 100%
X2.2	18 21,95%	62 75,61%	2 2,44%	0	0	82 100%
X2.3	8 9,76%	67 81,71	7 8,54%	0	0	82 100%
X2.4	15 18,29%	66 80,49	1 1,22%	0	0	82 100%

Sumber: Lampiran 2, diolah.

Dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel lingkungan kerja yang diukur dengan empat indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja yang ada di RSD Balung sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan melalui indikator fasilitas penunjang yang disediakan oleh rumah sakit sudah memadai, kebersihan di tempat kerja selalu

terjaga serta hubungan kerja antara rekan perawat maupun dengan atasan terjalin secara harmonis dan berjalan dengan baik.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari lima indikator yaitu pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi serta supervisi. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 82 orang perawat bagian rawat inap pada RSD Balung Kabupaten Jember, maka distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item	Frekuensi jawaban responden					Total
	5	4	3	2	1	
X3.1	14 17,07%	68 82,93%	0	0	0	82 100%
X3.2	15 18,29%	63 76,83%	4 4,88%	0	0	82 100%
X3.3	14 17,07%	65 79,27%	3 3,66%	0	0	82 100%
X3.4	18 21,95%	61 74,39%	3 3,66%	0	0	82 100%
X3.5	20 24,39%	62 75,61%	0	0	0	82 100%

Sumber: Lampiran 2, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja yang diukur dengan lima indikator menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember menyatakan bahwa mereka memiliki kepuasan kerja yang baik. Sebagian besar perawat bagian rawat inap RSD Balung merasa bahwa tingkat kompensasi yang mereka terima selama ini sudah sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebagian besar perawat bagian rawat inap RSD Balung juga merasa bahwa mereka puas dengan pekerjaan yang mereka

terima selama ini. Selain itu suasana kerja yang nyaman serta promosi pekerjaan yang dilakukan oleh rumah sakit juga memberikan kepuasan kerja kepada perawat bagian rawat inap di RSD Balung. Manajemen RSD Balung serta sikap pimpinan dalam memimpin bawahannya juga dinilai sudah baik oleh perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember.

d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian ini terdiri dari lima indikator yaitu sikap saling membantu, sikap selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, sikap mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, sikap selalu berusaha untuk tidak menimbulkan masalah di tempat kerja serta sikap berperan aktif dalam semua kegiatan kerja. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 82 orang perawat bagian rawat inap pada RSD Balung Kabupaten Jember, maka distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Item	Frekuensi jawaban responden					Total
	5	4	3	2	1	
Z.1	10 12,19%	70 85,37	2 2,44%	0	0	82 100%
Z.2	18 21,95%	64 78,05%	0	0	0	82 100%
Z.3	11 13,41%	69 84,15%	2 2,44%	0	0	82 100%
Z.4	16 19,51%	65 79,27%	1 1,22%	0	0	82 100%
Z.5	18 21,95%	64 78,05%	0	0	0	82 100%

Sumber: Lampiran 2, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang diukur dengan lima indikator menunjukkan

bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember menyatakan bahwa tingkat OCB mereka sudah baik. Sebagian besar perawat bagian rawat inap RSD Balung menyatakan bahwa mereka selalu membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan dalam pekerjaannya secara sukarela dan spontan. Sebagian besar perawat bagian rawat inap RSD Balung juga menyatakan bahwa mereka selalu menerima dan mematuhi aturan serta prosedur yang ada di RSD Balung. Selain itu perawat bagian rawat inap RSD Balung juga menyatakan bahwa mereka selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan selalu berusaha untuk tidak menimbulkan masalah di tempat kerja serta selalu bersikap royal dan berperan aktif dalam semua kegiatan kerja.

e. Kinerja Perawat

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 82 orang perawat bagian rawat inap pada RSD Balung Kabupaten Jember, maka distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja perawat dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Perawat

Item	Frekuensi jawaban responden					Total
	5	4	3	2	1	
Y.1	21 25,61%	61 74,39%	0	0	0	82 100%
Y.2	14 17,07%	68 82,93%	0	0	0	82 100%
Y.3	17 20,73%	63 76,83%	2 2,44%	0	0	82 100%
Y.4	17 20,73%	65 79,27%	0	0	0	82 100%
Y.5	21 25,61%	61 74,39%	0	0	0	82 100%

Sumber: Lampiran 2, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel kinerja perawat yang diukur dengan lima indikator menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember menyatakan bahwa kinerja mereka sudah baik. Sebagian besar perawat bagian rawat inap RSD Balung menyatakan bahwa pekerjaannya saat ini sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh rumah sakit. Perawat bagian rawat inap RSD Balung selalu mencapai target penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu perawat bagian rawat inap RSD Balung juga selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit. Tingkat absensi perawat bagian rawat inap RSD Balung juga sudah baik, mereka menyatakan bahwa mereka memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja. Selain itu perawat bagian rawat inap RSD Balung juga menyatakan bahwa mereka mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya secara baik. Hal ini menandakan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember sudah cukup baik.

4.3.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi, dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.12 hasil pengujian validitas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	α	Keterangan
X _{1.1}	0,636	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2}	0,770	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.3}	0,540	0,000	< 0,05	Valid

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	α	Keterangan
X _{2.1}	0,704	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.2}	0,676	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3}	0,464	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.4}	0,715	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.1}	0,657	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.2}	0,460	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.3}	0,498	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.4}	0,631	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.5}	0,719	0,000	< 0,05	Valid
Z ₁	0,566	0,000	< 0,05	Valid
Z ₂	0,627	0,000	< 0,05	Valid
Z ₃	0,527	0,000	< 0,05	Valid
Z ₄	0,530	0,000	< 0,05	Valid
Z ₅	0,690	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,695	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,722	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,493	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,626	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,695	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas, mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument

dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.13 disajikan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,784	> 0,6	3	Reliabel
X ₂	0,722	> 0,6	4	Reliabel
X ₃	0,768	> 0,6	5	Reliabel
Z	0,713	> 0,6	5	Reliabel
Y	0,669	> 0,6	5	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,784, 0,722, 0,768, 0,713 dan 0,669 > 0,60. Sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.		<i>Cutt off</i>	
Kompensasi finansial (X ₁)	0,128	>	0,05	Normal
Lingkungan kerja (X ₂)	0,143	>	0,05	Normal
Kepuasan kerja (X ₃)	0,115	>	0,05	Normal
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Z)	0,121	>	0,05	Normal
Kinerja perawat (Y)	0,091	>	0,05	Normal

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

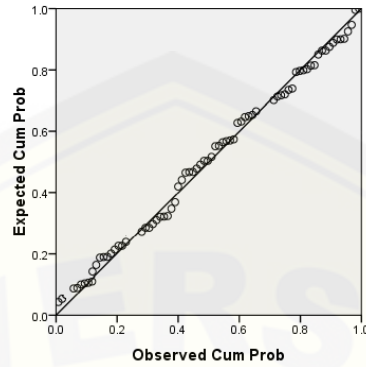
a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak, regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 4.2 dan 4.3 sebagai berikut:

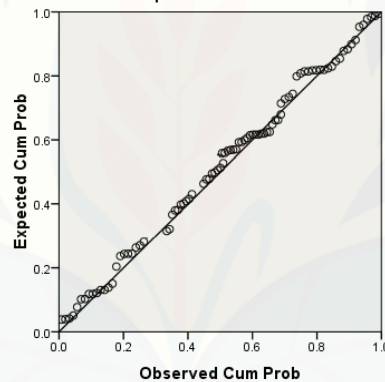
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD
Balung Kabupaten Jember

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1

Sumber: Lampiran 6

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung
Kabupaten Jember

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Sumber: Lampiran 7

Gambar 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61) menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel independen lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF		<i>Cutt off</i>	Keterangan
Kompensasi finansial (X ₁)	1,713	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja (X ₂)	1,877	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja (X ₃)	2,533	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 - 7

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

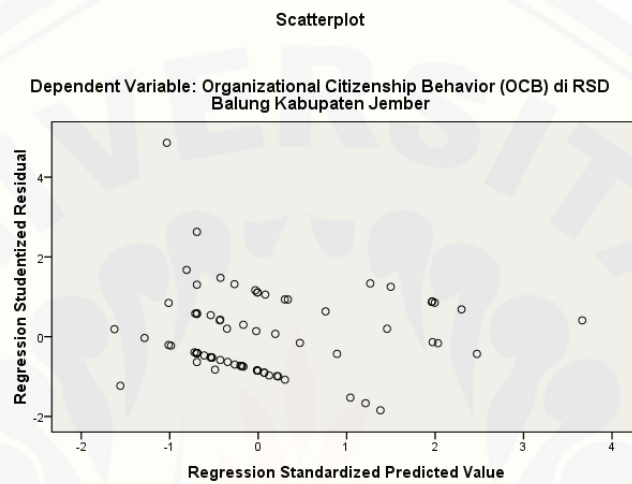
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

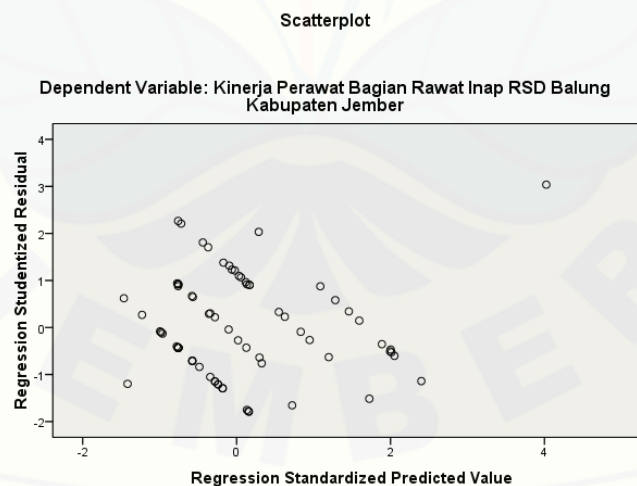
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (*point-point*) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 4.4 dan 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Sumber: Lampiran 6



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Sumber: Lampiran 7

Gambar 4.4 dan 4.5 menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik (*point-point*) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.3.4 Analisis Jalur

Setelah melalui tahap uji instrumen dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan variabel intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta variabel dependen yaitu kinerja perawat. Berikut pada Tabel 4.16 disajikan hasil analisis jalur:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Jalur

<i>Unstandardized</i>		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan	Hipotesis
Jalur	Beta (β)						
$X_1 \rightarrow Z$	0,238	2,441	> 1,990	0,016	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
$X_2 \rightarrow Z$	0,219	2,161	> 1,990	0,043	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
$X_3 \rightarrow Z$	0,309	2,607	> 1,990	0,010	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
$X_1 \rightarrow Y$	0,505	5,248	> 1,990	0,000	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
$X_2 \rightarrow Y$	0,248	2,391	> 1,990	0,037	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
$X_3 \rightarrow Y$	0,300	3,444	> 1,990	0,001	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
$Z \rightarrow Y$	0,591	6,792	> 1,990	0,000	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
ϵ_1	0,676	-	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,412	-	-	-	-	-	-

Sumber: Lampiran 5 – 8

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.16 maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Z = 0,238 X_1 + 0,219 X_2 + 0,309 X_3 + 0,676 \epsilon_1$$

$$Y = 0,505 X_1 + 0,248 X_2 + 0,300 X_2 + 0,591 Z + 0,412 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $82-3-1 = 78$. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan variabel *intervening* yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta variabel *dependen* yaitu kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel kompensasi finansial terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,441 > 1,990$) dan signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB);

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,161 > 1,990$) dan signifikansi $0,043 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB);

- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,607 > 1,990$) dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB);

d. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja perawat

Variabel kompensasi finansial terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,248 > 1,990$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja perawat;

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,391 > 1,990$) dan signifikansi $0,037 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat;

f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,444 > 1,990$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat;

g. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,792 > 1,990$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat;

h. Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z

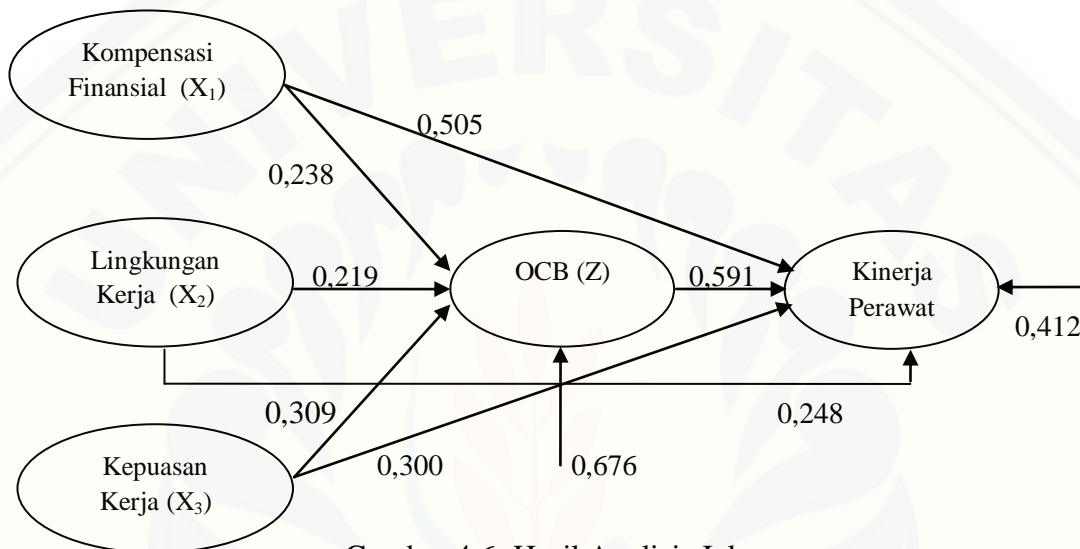
$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,542} \\ &= \sqrt{0,458} \\ &= 0,676 \text{ atau } 67,6\% \end{aligned}$$

i. Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,830} \\ &= \sqrt{0,17} \\ &= 0,412 \text{ atau } 41,2\% \end{aligned}$$

4.3.5 Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen”. Berdasarkan Tabel 4.16 berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya



Gambar 4.6: Hasil Analisis Jalur

Sumber: Tabel 4.16 dan Lampiran 5 – 8

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 23,8%;
- 2) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 21,9%;
- 3) Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 30,9%;
- 4) Pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja perawat adalah sebesar 50,5%;
- 5) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 24,8%;

- 6) Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 30%;
 - 7) Pengaruh langsung variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat adalah sebesar 59,1%.
- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi finansial melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat
 $(0,238.0,591) = 0,167$ atau 16,7%
 - 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat
 $(0,219.0,591) = 0,129$ atau 12,9%
 - 3) Pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat
 $(0,309.0,591) = 0,182$ atau 18,2%.
- 4) *Total Effect*
- 1) *Total Effect*: $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,505 + 0,167 = 0,672$ atau 67,2%;
 - 2) *Total Effect*: $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,248 + 0,129 = 0,377$ atau 37,7%;
 - 3) *Total Effect*: $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,300 + 0,182 = 0,482$ atau 48,2%;

4.4 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat RSD Balung, serta menunjukkan juga bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSD Balung. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, ada pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat dan ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat RSD Balung adalah diterima.

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja perawat (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang tinggi memicu peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga mampu berperan terhadap peningkatan kinerja perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan perawat terhadap kompensasi terkait dengan kesesuaian gaji yang diperoleh akan menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan OCB perawat. Hasil ini diperkuat dengan pendapat dari Garay (dalam Fitrianasari *et al.* 2013) bahwa kepuasan terhadap kompensasi finansial (gaji) menjadi bukti sebagai pendorong menguatnya OCB karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Lawler (dalam Fitrianasari *et al.* 2013) sistem upah atau gaji dapat berperan sebagai agen perubahan dalam organisasi. Dengan kata lain, ketika sebuah organisasi mengharapkan terjadinya suatu perilaku baru atau tambahan, melakukan kinerja *extra role* dari kinerja perusahaan maka kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tersebut.

Kompensasi finansial atau balas jasa adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2008:185). Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial yang telah dilakukan oleh RSD Balung Kabupaten Jember melalui pemberian gaji dan jasa pelayanan setiap bulan serta pemberian tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) setiap satu tahun sekali kepada perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember dirasakan

sudah cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. Selain itu, perawat bagian rawat inap di RSD Balung juga mendapatkan Insetif yang dirasa layak apabila mereka melakukan kerja lembur.

Adanya pemberian kompensasi finansial yang sesuai di RSD Balung akan menumbuhkan semangat dan gairah perawat untuk bekerja lebih dalam melayani pasien, lebih disiplin dalam bekerja serta selalu aktif dalam kegiatan yang ada di RSD Balung Kabupaten Jember. Sehingga hal ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas perawat. Selain itu, pemberian gaji yang sesuai juga akan menumbuhkan semangat perawat untuk membantu rekan kerja secara sukarela, sehingga hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kemampuan kerjasama diantara perawat.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memicu peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga mampu berperan terhadap peningkatan kinerja perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan saat bekerja. Kurang nyamannya lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan yang berdampak pada kurang efisiennya hasil pekerjaan. Selain itu James *et al.* (dalam Sukmawati, 2013) juga menyatakan bahwa evaluasi psikologis terhadap lingkungan kerja oleh individu mulai menjadi makin penting bagi perilaku OCB dari karyawan, yang selanjutnya bisa menjelaskan apa yang menjadi kebutuhan individu di tempat kerja. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Budiyanto dan Oetomo (dalam Thomas, 2012), lingkungan kerja

memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). lebih lanjut Budiyanto dan Oetomo mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja secara tulus di luar peran yang telah ditetapkan. Faktor OCB lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja (Wibowo dalam Thomas, 2012)

Lingkungan kerja yang ada di RSD Balung dirasakan sudah cukup baik dan layak dengan berbagai fasilitas dan berbagai macam perlengkapan kerja yang ada, seperti fasilitas fotocopy dan mushola yang ada, terpenuhinya peralatan kerja yang dibutuhkan serta berbagai fasilitas penunjang perawatan untuk melayani pasien yang sudah lengkap dan bagus. Selain itu lingkungan kerja yang ada selalu dalam kondisi bersih. Hubungan kerja yang ada didalam RSD Balung juga selalu terjaga harmonis dan berjalan dengan baik, seperti hubungan antar perawat dengan kepala perawat atau pimpinan yang ada di RSD Balung dan hubungan perawat dengan rekan kerja perawat lainnya. Lingkungan kerja sebagai tempat kerja yang dirasakan langsung oleh perawat tentunya akan memberikan dampak terhadap aktivitas kerja yang ada di RSD Balung.

Terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan oleh perawat di tempat kerja akan menimbulkan perasaan puas perawat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku *sportmanship*, yaitu sikap perawat yang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. Begitu pula dengan lingkungan kerja sosialnya, hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja yang terjalin dengan baik dan komunikatif akan memberikan pengaruh kepada perawat dalam berperilaku di dalam lingkungan kerjanya di RSD Balung. Dengan adanya hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja maka akan mendorong tumbuhnya perilaku *altruism*, yaitu perilaku perawat dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan secara sengaja, tulus, sukarela dan spontan. Munculnya perilaku saling membantu diantara rekan kerja ini akan semakin meningkatkan kemampuan perawat dalam bekerjasama di dalam lingkungan RSD Balung.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2011) dan Hidayanti (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memicu peningkatan OCB perawat sehingga mampu berperan terhadap peningkatan kinerja perawat di RSD Balung. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:113) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku OCB. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad (2000:106) bahwa seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang yang tidak terpuaskan. Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya perawat yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Perawat yang puas terhadap lingkungan kerja atau suasana kerja yang nyaman dan sesuai serta hubungan kerja para perawat yang dirasa harmonis akan semakin meningkatkan kemampuan para perawat dalam bekerja sama dengan rekan perawat lainnya, selain itu adanya promosi jabatan yang ditawarkan oleh rumah sakit juga memberikan dorongan yang kuat kepada perawat dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya sehingga perawat dapat mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai prestasi kerja dan memiliki kinerja yang baik.

Selain itu kepuasan kerja yang dirasakan perawat bagian rawat inap di RSD Balung terhadap pekerjaannya akan mampu membentuk sikap dan perilaku

perawat untuk tetap aktif dalam berkerja, seperti hadir tepat waktu, bersedia berkerja lebih bagi RSD Balung atau mampu melayani masyarakat atau para pasien dengan baik, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja perawat. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan perawat terhadap hubungan harmonis yang tercipta diantara sesama perawat akan menumbuhkan perilaku *altruism* atau perilaku perawat dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan secara sukarela, sehingga hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan perawat dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya.

4.4.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Sukmawati *et al.* (2011), Ibrahim (2013), Fitrianasari *et al.* (2013) dan Hidayanti (2014) bahwa variabel OCB merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kinerja perawat di RSD Balung Kabupaten Jember dapat diperkuat dengan adanya variabel OCB. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:40) bahwa fakta menunjukkan suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui perilaku perawat yang selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, saling membantu antar perawat, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berperan aktif dalam berbagai kegiatan serta selalu menjaga sikapnya akan mendukung adanya hasil kerja yang lebih baik dalam pelayanan yang ada di RSD Balung Kabupaten Jember. Perilaku seperti ini dapat menjadikan pekerjaan yang ada seperti

melaksanakan perawatan, pengontrolan, pengawasan serta pemeriksaan kondisi pasien akan berjalan dengan sangat baik.

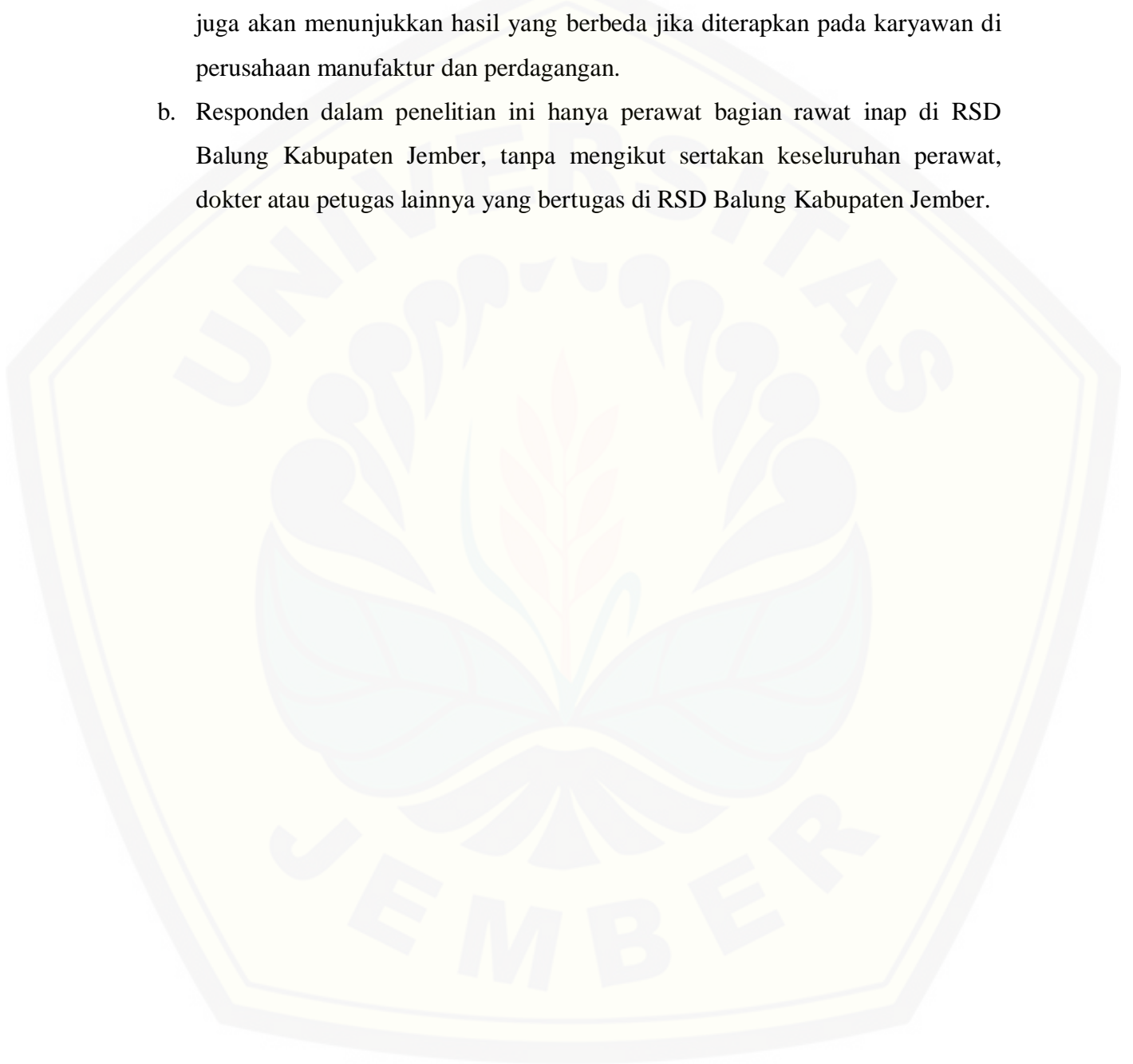
Perawat dengan perilaku *Conscientiousness* atau sikap selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, akan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan. Adanya perilaku *Altruism* yang ditunjukkan dengan sikap saling membantu antar perawat serta perilaku *Sportmanship* yang ditunjukkan dengan sikap mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, akan memicu munculnya kerjasama yang baik diantara perawat. Selain itu adanya perilaku *Civic Virtue* yang ditunjukkan dengan sikap peduli dan terlibat dalam berbagai kegiatan yang diadakan RSD Balung akan meningkatkan ketaatan perawat pada jadwal kerja yang telah ditentukan pihak RSD Balung.

Meskipun pekerjaan perawat bagian rawat inap yang ada di RSD Balung relatif memiliki beban kerja yang berat, namun dengan perilaku-perilaku OCB yang dimiliki oleh para perawatnya maka akan membantu meringankan beban kerja yang ada, sehingga tidak ada tugas-tugas keperawatan yang terabaikan serta kinerja perawat di RSD Balung dapat tetap terlaksana secara baik dan berkualitas dalam segi pemberian pelayanan jasa kepada para pasien. Selain itu perilaku-perilaku OCB yang dimiliki oleh perawat akan mendorong partisipasi fungsional perawat melebihi standar kerja yang diwajibkan sehingga menjadikan RSD Balung dapat berfungsi secara efektif dalam menjalankan pelayanan kesehatan pada masyarakat. OCB juga merupakan perilaku positif di tempat kerja yang dapat mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu obyek, yaitu Rumah Sakit Daerah Balung yang ada di Kabupaten Jember. Selain itu penelitian ini kemungkinan juga akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada karyawan di perusahaan manufaktur dan perdagangan.
- b. Responden dalam penelitian ini hanya perawat bagian rawat inap di RSD Balung Kabupaten Jember, tanpa mengikut sertakan keseluruhan perawat, dokter atau petugas lainnya yang bertugas di RSD Balung Kabupaten Jember.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian rawat inap melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember.
- d. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan:

- a. Bagi Instansi
 - 1) Pihak Manajemen RSD Balung Kabupaten Jember dihimbau untuk mempertahankan dan meningkatkan serta menyesuaikan kompensasi finansial yang diberikan kepada perawat sehingga lebih mendukung perilaku dan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan meningkatkan kinerja perawat.
 - 2) Pihak Manajemen RSD Balung Kabupaten Jember dihimbau untuk mempertahankan bahkan perlu lebih meningkatkan lingkungan kerja yang meliputi fasilitas fisik yang memadai dan disediakan, dan meningkatkan hubungan yang harmonis diantara perawat sehingga mendukung perilaku dan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan peningkatan kinerja perawat.

3) Kepuasan perawat perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan karena kepuasan perawat terbukti akan meningkatkan kinerja perawat. Pihak Manajemen RSD Balung Kabupaten Jember dihimbau lebih mengevaluasi dan menyesuaikan kompensasi yang diberikan, pekerjaan itu sendiri seperti *shift* kerja dari para perawatnya, dan menghimbau kerjasama yang baik diantara perawat sehingga akan memberikan rasa kepuasan kerja kepada perawat yang nantinya juga akan mendukung perilaku dan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta peningkatan kinerja perawat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini hanya mencakup ruang lingkup yang terbatas. Agar penelitian ini dapat digeneralisasikan lebih luas, maka disarankan pada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terhadap obyek yang sama dapat melakukan penelitian dengan mengembangkan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih beragam serta penambahan variabel-variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh dalam penelitian ini, seperti: variabel motivasi kerja, karakteristik pekerjaan dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanudin. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2058/skripsi.pdf?sequence=1> (3 Januari 2015)
- Angelina dan Made Subudi. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali. *E-Jurnal Universitas Udayana*. 3 (4): 1035-1049. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7559> (3 Maret 2015)
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana *et al.* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Mohamad. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Fitrianasari, Dini *et al.* 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal. Universitas Brawijaya*. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296> (24 November 2014).
- Hamid. 2004. *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*. Jakarta: H. Aras Agung.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardaningtyas, Dwi. 2004. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga. <http://damandiri.or.id/file/dwihardiningtyasdunairbab2.pdf>. (24 November 2014)
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayanti, Denok Mugi. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Yayasan Al-Furqan Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Ibrahim. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. *E-jurnal Katalogis*. 1 (1): 135-145. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/3086> (3 Januari 2015).
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis, L. Robert dan John, H. Jackson. 2006. *Human Resourch Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentalisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalial. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemasang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia. *Tesis*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Rachman, Taufik. 2014. Orang Sakit Penyumbang Terbesar APBD Jember. *Republika.co.id*. Artikel. <http://republika.co.id/berita/nasional/jawa-timur/>

13/11/06/mvue60-orang-sakit-penyumbang-terbesar-apbd-jember (2
Januari 2015)

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduwan. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. cetakan 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahlan, Nurul I *et al.* 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3 (1): 52-62. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566> (1 Maret 2015)
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Emita. 2014. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal*. <http://jurnal.umsb.ac.id/wp-content/uploads/2014/09/jurnal-emi.pdf> (5 Januari 2015)
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sipatu, Lindanur. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis*. 1 (1): 146-157. (5 Januari 2015)
- Slamet, Giarti. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal*. <http://www.stia-asmisolo.ac.id/jurnal/index.php/jmabb/article/view/36> (29 November 2014)
- Subiyanto, Ibnu. 2007. *Metodologi Penelitian Edisi 3*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati *et al.* 2013. Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (4): 547-558.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thomas *et al.* 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Profit Univeersitas Brawijaya*, 6(2): 104-116. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/249>
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widoyoko, A. 2011. Penilaian Kinerja Perawat. <http://penilaiankinerjaperawat.blogspot.com/2011/01/penilaian-kinerja-perawat-antoniusw.html?m=1> (3 Maret 2015)

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:
Yth. Bapak/Ibu
Perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi S1 di fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “***Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)***”. Dengan kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang saya sediakan dengan benar dan jujur, karena informasi yang Bapak/ Ibu berikan melalui pengisian kuisisioner merupakan dasar bagi penulisan skripsi ini.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini, oleh karena itu saya menyampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya

Christy Mandasari
NIM. 110810201112

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
Umur : tahun
Jenis kelamin : Perempuan/Laki-laki (coret yang tidak perlu)
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan benar sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar.

Terdapat lima (5) pilihan jawaban dengan keterangan berikut:

SS = Sangat setuju
S = Setuju
CS = Cukup Setuju
TS = Tidak setuju
STS = Sangat tidak setuju

1. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pihak RSD Balung Kabupaten Jember, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					
2	Pihak RSD Balung Kabupaten Jember telah memberikan insentif secara adil kepada karyawan.					
3	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di RSD Balung Kabupaten Jember.					

2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Fasilitas penunjang yang ada di RSD Balung Kabupaten Jember sudah memadai.					
2	Kebersihan di RSD Balung Kabupaten Jember selalu terjaga.					
3	Hubungan antar karyawan di RSD Balung Kabupaten Jember terjalin secara harmonis.					
4	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik.					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya puas dengan kompensasi yang diterima selama ini atas hasil kerja.					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima selama ini tidak monoton.					
3	Saya puas dengan hubungan kerja yang tercipta dengan rekan kerja.					
4	Saya puas dengan promosi pekerjaan yang dilakukan oleh RSD Balung Kabupaten Jember.					
5	Saya puas dengan pimpinan saya dalam memimpin bawahannya dalam bekerja.					

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bersedia untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan dalam pekerjaannya secara sukarela dan spontan.					
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada di RSD Balung Kabupaten Jember.					
3	Saya selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada di RSD Balung Kabupaten Jember.					
4	Saya selalu berusaha untuk tidak menimbulkan masalah di RSD Balung Kabupaten Jember.					
5	Saya selalu bersikap loyal dan berperan aktif dalam semua kegiatan kerja.					

5. Kinerja Perawat

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh RSD Balung Kabupaten Jember.					
2	Saya selalu mencapai target penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan pihak RSD Balung Kabupaten Jember.					
4	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain.					

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL*

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4
8	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
24	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
25	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
26	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
28	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
33	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
34	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
40	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4

Digital Repository Universitas Jember

41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
45	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
49	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4
53	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4
54	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
55	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
63	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
64	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
70	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
75	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
80	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4

NO	Succesive Interval												Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5											
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	4,505564	3,150831	1	2,87957	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
3	1	1	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	4,839597	1	1	4,738004	2,944869	2,726283	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	1	2,707498	1	3,189375	2,716609	1	
4	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	4,913824	1	2,662848	
5	1	1	5,180961	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	2,726283	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
6	1	1	3,421955	4,689326	2,854327	4,505564	3,150831	2,726283	2,87957	3,045579	4,558606	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	2,707498	1	3,189375	2,716609	1	
7	1	2,669231	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	2,87957	4,738004	2,944869	2,726283	3,13749	5,012398	3,071345	3,344442	2,726283	2,707498	2,707498	1	1	1	
8	2,814093	1	3,421955	3,020101	2,854327	1	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	5,012398	4,79001	3,344442	1	1	1	4,913824	1	2,662848	
9	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
10	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	4,839597	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	4,939571	3,331701	4,79001	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
11	1	1	5,180961	4,689326	2,854327	4,505564	4,839597	1	4,536549	3,045579	4,558606	1	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	2,726283	1	2,707498	3,189375	2,716609	2,662848	
12	2,814093	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
13	2,814093	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
14	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
15	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
16	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	4,939571	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
17	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
18	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	4,505564	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	4,79001	5,034409	1	2,707498	1	4,913824	1	1	
19	1	1	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	5,034409	1	1	1	4,913824	1	1	
20	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	4,839597	2,726283	4,536549	1	1	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	2,707498	3,189375	1	2,662848	
21	1	1	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
22	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	5,012398	1	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
23	1	2,669231	5,180961	4,689326	4,487871	2,804996	4,839597	2,726283	4,536549	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	5,034409	2,726283	2,707498	1	4,913824	2,716609	1	
24	1	2,669231	5,180961	4,689326	4,487871	2,804996	4,839597	2,726283	2,87957	4,738004	4,558606	2,726283	4,939571	5,012398	3,071345	3,344442	1	2,707498	2,707498	3,189375	1	2,662848	
25	1	2,669231	3,421955	4,689326	2,854327	4,505564	4,839597	1	4,536549	4,738004	4,558606	2,726283	3,13749	5,012398	4,79001	3,344442	2,726283	1	2,707498	3,189375	2,716609	2,662848	
26	2,814093	1	5,180961	4,689326	4,487871	2,804996	3,150831	2,726283	2,87957	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	2,707498	2,707498	3,189375	2,716609	1	
27	1	2,669231	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	2,707498	1	4,913824	1	2,662848	
28	1	1	3,421955	3,020101	4,487871	1	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
29	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	2,726283	1	1	4,558606	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
30	1	1	3,421955	4,689326	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
31	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
32	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	5,034409	1	2,707498	1	3,189375	2,716609	1	
33	1	2,669231	5,180961	3,020101	2,854327	4,505564	3,150831	1	4,536549	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	2,726283	2,707498	1	4,913824	1	1	
34	1	2,669231	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	2,716609	1	
35	1	1	3,421955	3,020101	1	2,804996	3,150831	1	1	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	1	1	1	1	1	1	1	
36	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	1	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	4,939571	5,012398	4,79001	5,034409	2,726283	1	1	1	3,189375	1	1
37	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	2,716609	2,662848	
38	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	1	1	2,87957	3,045579	1	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
39	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	5,012398	4,79001	3,344442	1	1	1	4,913824	1	2,662848	
40	2,814093	1	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	4,839597	2,726283	2,87957	4,738004	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	2,707498	2,707498	3,189375	1	1	

41	1	1	3,421955	1	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	4,939571	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	1	3,189375	1	1
42	1	1	3,421955	3,020101	1	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	1	3,189375	1	1
43	2,814093	2,669231	3,421955	3,020101	4,487871	4,505564	4,839597	2,726283	2,87957	3,045579	4,558606	2,726283	3,13749	5,012398	4,79001	3,344442	2,726283	1	2,707498	4,913824	1	2,662848	
44	1	1	3,421955	4,689326	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	2,726283	1	1	1	3,189375	1	1
45	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	1	3,150831	2,726283	2,87957	3,045579	4,558606	1	4,939571	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	1	3,189375	1	2,662848
46	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	1	3,189375	1	1
47	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	1	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	1	3,189375	1	1
48	2,814093	1	5,180961	4,689326	2,854327	4,505564	4,839597	2,726283	4,536549	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	2,726283	2,707498	2,707498	3,189375	1	2,662848	
49	1	2,669231	3,421955	4,689326	4,487871	1	4,839597	1	4,839597	2,87957	4,738004	4,558606	2,726283	4,939571	3,331701	4,79001	3,344442	2,726283	1	1	4,913824	2,716609	2,662848
50	2,814093	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	2,707498	3,189375	2,716609	1	1
51	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	2,726283	4,939571	3,331701	3,071345	3,344442	1	2,707498	1	3,189375	1	1	
52	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	1	3,150831	1	2,87957	3,045579	4,558606	1	1	5,012398	3,071345	3,344442	1	2,707498	1	3,189375	1	1	
53	1	2,669231	3,421955	1	2,854327	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	2,944869	1	4,939571	3,331701	1	5,034409	1	1	1	4,913824	1	1	
54	1	2,669231	5,180961	4,689326	4,487871	2,804996	4,839597	2,726283	4,536549	4,738004	2,944869	1	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	2,726283	2,707498	1	3,189375	2,716609	2,662848	
55	1	1	5,180961	4,689326	4,487871	1	4,839597	2,726283	2,87957	4,738004	4,558606	2,726283	3,13749	3,331701	4,79001	3,344442	2,726283	1	1	3,189375	2,716609	2,662848	
56	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
57	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
58	2,814093	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	4,738004	2,944869	1	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	1	2,707498	1	4,913824	1	1	
59	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	2,716609	1	
60	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	2,716609	1	
61	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
62	2,814093	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	4,738004	2,944869	1	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	1	1	2,707498	4,913824	1	1	
63	2,814093	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	2,726283	2,707498	2,707498	3,189375	1	1	
64	1	2,669231	5,180961	4,689326	4,487871	2,804996	4,839597	1	2,87957	4,738004	2,944869	2,726283	3,13749	5,012398	3,071345	3,344442	2,726283	2,707498	2,707498	4,913824	1	1	
65	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	2,726283	2,707498	1	3,189375	1	1	
66	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	4,738004	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	5,034409	1	1	1	3,189375	1	2,662848	
67	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	4,79001	3,344442	2,726283	2,707498	2,707498	3,189375	1	1	
68	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
69	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	4,558606	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	2,707498	1	4,913824	1	1	
70	1	1	3,421955	1	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
71	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	1	4,839597	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	5,034409	1	1	1	3,189375	2,716609	1	
72	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	1	5,012398	3,071345	5,034409	2,726283	1	1	3,189375	1	1	
73	1	2,669231	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
74	2,814093	1	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	4,913824	1	2,662848	
75	1	1	5,180961	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	2,726283	1	1	4,558606	2,726283	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	2,662848	
76	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
77	1	1	3,421955	3,020101	4,487871	2,804996	3,150831	1	2,87957	4,738004	2,944869	1	3,13749	5,012398	3,071345	5,034409	1	1	1	4,913824	1	2,662848	
78	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	4,536549	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	2,662848	
79	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	2,716609	1	
80	1	1	5,180961	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	4,738004	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	1	
81	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	3,13749	3,331701	3,071345	3,344442	1	1	1	3,189375	1	2,662848	
82	1	1	3,421955	3,020101	2,854327	2,804996	3,150831	1	2,87957	3,045579	2,944869	1	4,939571	3,331701	4,79001	3,344442	2,726283	1	1	3,189375	1	1	

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS**Correlations**

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.311**	.088	.636**
	Sig. (2-tailed)		.004	.430	.000
	N	82	82	82	82
X.1.2	Pearson Correlation	.311**	1	.173	.770**
	Sig. (2-tailed)	.004		.120	.000
	N	82	82	82	82
X.1.3	Pearson Correlation	.088	.173	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.430	.120		.000
	N	82	82	82	82
XT.1	Pearson Correlation	.636**	.770**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.315**	.214	.373**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.004	.053	.001	.000
	N	82	82	82	82	82
X.2.2	Pearson Correlation	.315**	1	-.056	.396**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.004		.619	.000	.000
	N	82	82	82	82	82
X.2.3	Pearson Correlation	.214	-.056	1	.177	.464**
	Sig. (2-tailed)	.053	.619		.111	.000
	N	82	82	82	82	82
X.2.4	Pearson Correlation	.373**	.396**	.177	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.111		.000
	N	82	82	82	82	82
XT.2	Pearson Correlation	.704**	.676**	.464**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	XT.3
X.3.1 Pearson Correlation	1	.184	-.038	.332**	.688**	.657**
Sig. (2-tailed)		.099	.732	.002	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82
X.3.2 Pearson Correlation	.184	1	.049	.099	.126	.460**
Sig. (2-tailed)	.099		.659	.377	.259	.000
N	82	82	82	82	82	82
X.3.3 Pearson Correlation	-.038	.049	1	.004	.164	.498**
Sig. (2-tailed)	.732	.659		.972	.140	.000
N	82	82	82	82	82	82
X.3.4 Pearson Correlation	.332**	.099	.004	1	.332**	.631**
Sig. (2-tailed)	.002	.377	.972		.002	.000
N	82	82	82	82	82	82
X.3.5 Pearson Correlation	.688**	.126	.164	.332**	1	.719**
Sig. (2-tailed)	.000	.259	.140	.002		.000
N	82	82	82	82	82	82
XT.3 Pearson Correlation	.657**	.460**	.498**	.631**	.719**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	ZT
Z.1 Pearson Correlation	1	-.191	.123	-.051	.211	.566**
Sig. (2-tailed)		.085	.270	.651	.062	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.2 Pearson Correlation	-.191	1	.103	.405**	.330**	.627**
Sig. (2-tailed)	.085		.357	.000	.002	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.3 Pearson Correlation	.123	.103	1	-.061	.390**	.527**
Sig. (2-tailed)	.270	.357		.586	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.4 Pearson Correlation	-.051	.405**	-.061	1	.201	.530**
Sig. (2-tailed)	.651	.000	.586		.071	.000
N	82	82	82	82	82	82
Z.5 Pearson Correlation	.211	.330**	.390**	.201	1	.690**
Sig. (2-tailed)	.062	.002	.000	.071		.000
N	82	82	82	82	82	82
ZT Pearson Correlation	.566**	.627**	.527**	.530**	.690**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.568**	.168	.415**	.260*	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.132	.000	.018	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y.2	Pearson Correlation	.568**	1	.051	.437**	.474**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y.3	Pearson Correlation	.168	.051	1	.071	.296**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.132	.648		.526	.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y.4	Pearson Correlation	.415**	.437**	.071	1	.415**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.526		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y.5	Pearson Correlation	.260*	.474**	.296**	.415**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.007	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
YT	Pearson Correlation	.695**	.722**	.493**	.626**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4 X.3.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

/K-S (NORMAL) = X.1 X.2 X.3 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember
N		82	82	82	82	82
Normal Parameters ^a	Mean	2.1576	3.1634	2.4794	3.0712	1.8321
	Std. Deviation	.44577	.48507	.43715	.40734	.45210
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.126	.143	.140	.173
	Positive	.122	.097	.114	.120	.153
	Negative	-.151	-.126	-.143	-.140	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		1.138	1.045	1.126	1.116	1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128	.143	.115	.121	.091

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 Z Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial	82	1.81	4.00	2.1576	.44577
Lingkungan Kerja	82	2.42	4.22	3.1634	.48507
Kepuasan Kerja	82	1.79	4.20	2.4794	.43715
Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	82	2.31	4.50	3.0712	.40734
Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	82	1.00	4.00	1.8321	.45210
Valid N (listwise)	82				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	3.0712	.40734	82
Kompensasi Finansial	2.1576	.44577	82
Lingkungan Kerja	3.1634	.48507	82
Kepuasan Kerja	2.4794	.43715	82

Correlations

	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	.515	.490	.578
	Kompensasi Finansial	1.000	.459	.645
	Lingkungan Kerja	.490	1.000	.683
	Kepuasan Kerja	.578	.645	1.000
Sig. (1-tailed)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	.000	.000	.000
	Kompensasi Finansial	.000	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	.000
N	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	82	82	82
	Kompensasi Finansial	82	82	82
	Lingkungan Kerja	82	82	82
	Kepuasan Kerja	82	82	82

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.266	.34896

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.941	3	1.314	10.789	.000 ^a
	Residual	9.498	78	.122		
	Total	13.440	81			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.447	.213		6.789	.000		
	Kompensasi Finansial	.224	.092	.238	2.441	.016	.584	1.713
	Lingkungan Kerja	.204	.085	.219	2.161	.043	.533	1.877
	Kepuasan Kerja	.282	.108	.309	2.607	.010	.395	2.533

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	3.956	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.022	13.461	.34	.57	.05	.02
	3	.015	16.496	.49	.27	.18	.25
	4	.007	23.073	.16	.16	.77	.74

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

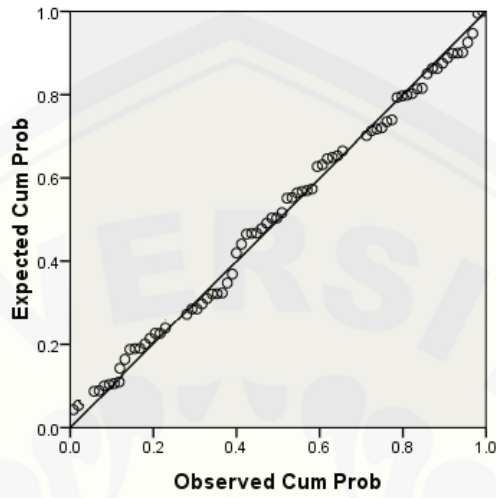
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7128	3.8793	3.0712	.22059	82
Std. Predicted Value	-1.625	3.663	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.048	.188	.073	.025	82
Adjusted Predicted Value	2.7094	3.8302	3.0703	.21951	82
Residual	-.59904	1.65719	.00000	.34244	82
Std. Residual	-1.717	4.749	.000	.981	82
Stud. Residual	-1.846	4.861	.001	1.006	82
Deleted Residual	-.69276	1.73656	.00099	.36022	82
Stud. Deleted Residual	-1.876	5.785	.014	1.070	82
Mahal. Distance	.562	22.437	2.963	3.160	82
Cook's Distance	.000	.283	.013	.035	82
Centered Leverage Value	.007	.277	.037	.039	82

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

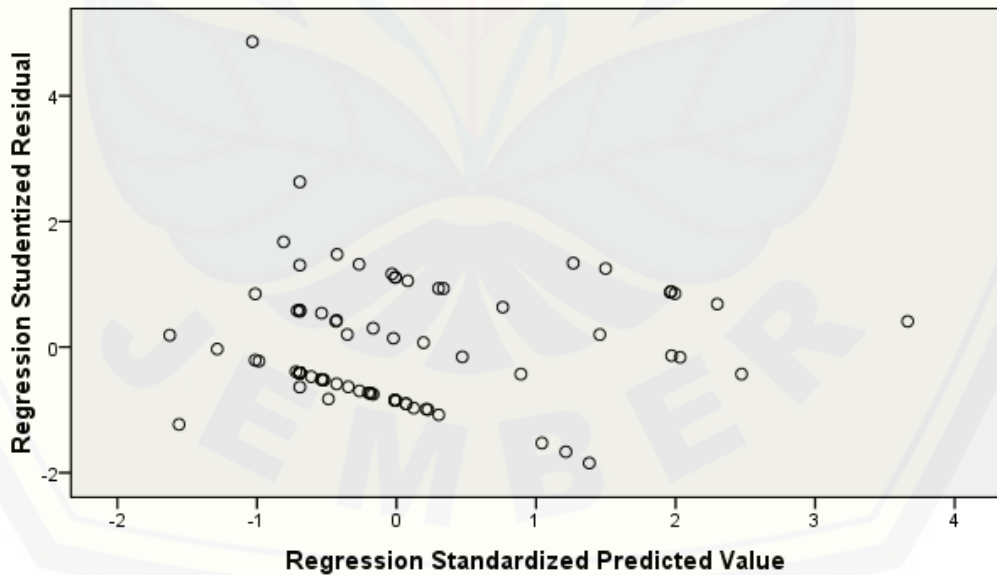
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD
Balung Kabupaten Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD
Balung Kabupaten Jember



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	1.8321	.45210	82
Kompensasi Finansial	2.1576	.44577	82
Lingkungan Kerja	3.1634	.48507	82
Kepuasan Kerja	2.4794	.43715	82

Correlations

		Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	1.000	.757	.564	.712
	Kompensasi Finansial	.757	1.000	.459	.645
	Lingkungan Kerja	.564	.459	1.000	.683
	Kepuasan Kerja	.712	.645	.683	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	.000	.000	.000	.000
	Kompensasi Finansial	.000	.000	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
N	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	82	82	82	82
	Kompensasi Finansial	82	82	82	82
	Lingkungan Kerja	82	82	82	82
	Kepuasan Kerja	82	82	82	82

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.677	.25684

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.411	3	3.804	57.660	.000 ^a
	Residual	5.145	78	.066		
	Total	16.556	81			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.377	.169		-2.224	.028		
	Kompensasi Finansial	.513	.073	.505	5.248	.000	.584	1.713
	Lingkungan Kerja	.234	.067	.248	2.391	.037	.533	1.877
	Kepuasan Kerja	.296	.086	.300	3.444	.001	.395	2.533

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	3.956	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.022	13.461	.34	.57	.05	.02
	3	.015	16.496	.49	.27	.18	.25
	4	.007	23.073	.16	.16	.77	.74

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

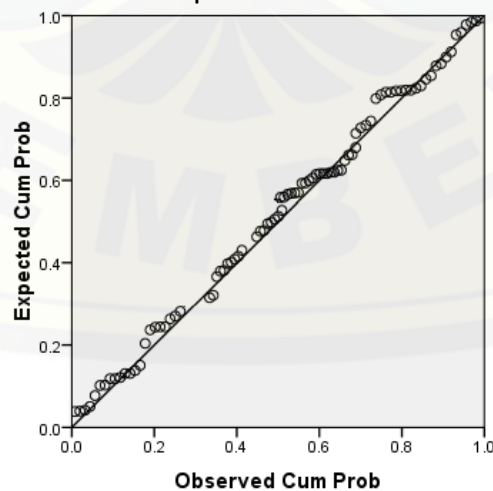
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.2823	3.3425	1.8321	.37533	82
Std. Predicted Value	-1.465	4.024	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.036	.138	.054	.018	82
Adjusted Predicted Value	1.2740	3.0750	1.8291	.36649	82
Residual	-.45435	.65748	.00000	.25204	82
Std. Residual	-1.769	2.560	.000	.981	82
Stud. Residual	-1.792	3.036	.005	1.017	82
Deleted Residual	-.46600	.92498	.00299	.27216	82
Stud. Deleted Residual	-1.818	3.213	.009	1.032	82
Mahal. Distance	.562	22.437	2.963	3.160	82
Cook's Distance	.000	.938	.022	.103	82
Centered Leverage Value	.007	.277	.037	.039	82

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

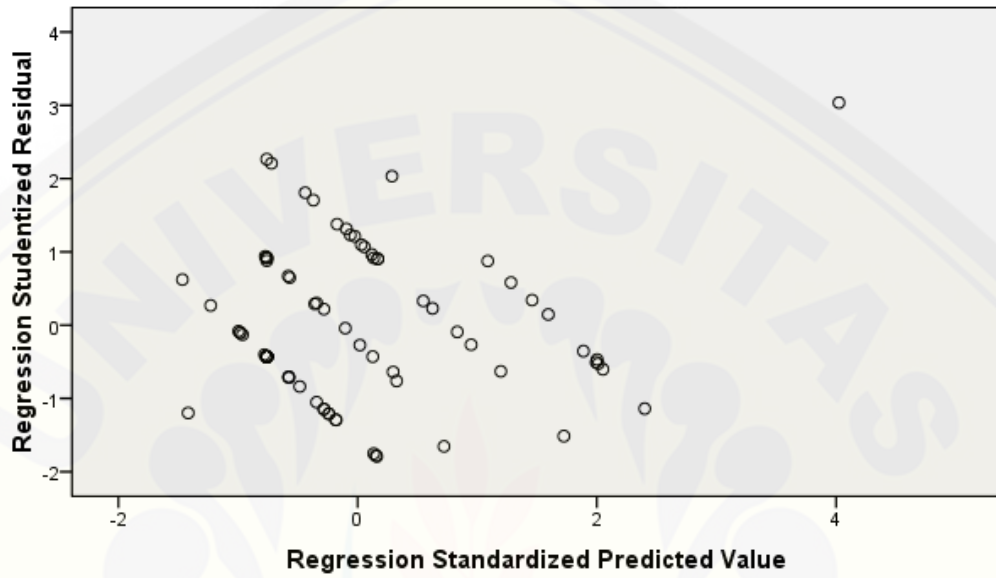
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung
Kabupaten Jember



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	1.8321	.45210	82
Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	3.0712	.40734	82

Correlations

		Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember
Pearson Correlation	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	1.000	.591
	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	.591	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	.	.000
	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	.000	.
N	Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember	82	82
	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	82	82

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.280	.38357

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.786	1	4.786	32.534	.000 ^a
	Residual	11.770	80	.147		
	Total	16.556	81			

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

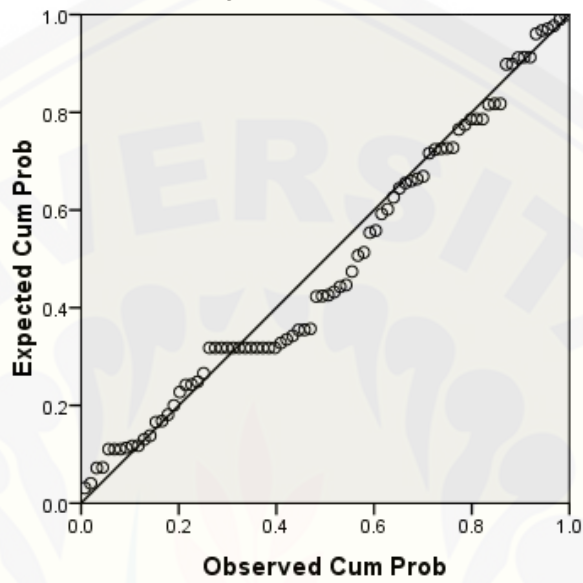
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.130	.256		-.507	.613
	Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSD Balung Kabupaten Jember	.639	.082	.591	6.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember



LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526