

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT**



Oleh:

Siti Ajeng Puti Rafica

Nur Pratiwi Noviati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT

Telah Disetujui pada Tanggal

2 η FEB 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi)

HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT

Siti Ajeng Puti Rafica

Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat rumah sakit. Semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi yang muncul. Subjek penelitian ini adalah 98 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah X. Pengumpulan data menggunakan skala perilaku kewargaan organisasi dan kuisioner modal psikologis. Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik uji korelasi Spearman dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi dengan menunjukkan korelasi sebesar $r = 0,350$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci : modal psikologis, perilaku kewargaan organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a correlation between modal psikologis with perilaku kewargaan organisasi in hospital nurses. The higher the modal psikologis of the nurse, the higher the behavior of the organization of citizenship behavior that arises. The subject of this research is 98 nurses who work in RSUD X. Data collection uses the scale of organizational citizenship behavior and psychological capital questionnaire. Method of data analysis conducted in this research is spearman test technique with the help of IBM SPSS Statistic version 25. The result of research show there is positive correlation between psychological capital with organizational citizenship behavior with increase of value $r = 0,350$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$), meaning the research hypothesis is accepted.

Keywords : psychological capital, organizational citizenship behavior

PENGANTAR

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (kebijakankesehatanindonesia.net, diakses tanggal 28 Maret 2017). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, dinyatakan bahwa rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan (smartplusconsulting.com, diakses tanggal 26 Februari 2018).

Menurut data statistik pada tahun 2013 jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 2.228 unit (bps.go.id, diakses tanggal 28 Maret 2017). Jumlah itu tentu saja terus bertambah setiap tahun. Dengan jumlah rumah sakit yang cukup banyak, persaingan dalam industri kesehatan pun juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memiliki tenaga kerja yang baik untuk bisa bersaing dalam industri kesehatan.

Salah satu tenaga kerja yang berperan dalam persaingan industri rumah sakit adalah perawat. Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 17 Tahun

2013 perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (hukor.depkes.go.id, diakses tanggal 26 Februari 2018). Menurut *American Nurses Association* (ANA), tugas keperawatan adalah memberi perlindungan, promosi, optimalisasi kesehatan dan kemampuan, pencegahan penyakit dan cedera, fasilitasi penyembuhan, kesadaran penderitaan melalui diagnosis dan penanganan respons manusia dalam perawatan individu, keluarga, kelompok, masyarakat, dan populasi.

Peran perawat dalam sebuah rumah sakit sangat penting karena perawat berinteraksi dan melakukan penanganan langsung dengan pasien. Tidak hanya banyak berinteraksi dengan pasien, perawat juga memiliki interaksi yang lama dengan keluarga pasien yang sedang dirawat. Pelayanan yang diberikan oleh perawat ini tentunya akan mempengaruhi citra rumah sakit tempat ia bekerja. Setiap hal yang dilakukan perawat juga akan berpengaruh pada kinerja dari rumah sakit tersebut.

Pengaruh perawat terhadap kinerja sebuah rumah sakit membuat pengelola industri ini perlu untuk meningkatkan kualitas dirinya. Peningkatan kualitas dapat dilakukan dengan cara mengembangkan SDM perawat. Pengembangan SDM ini bisa berupa peningkatan kualitas pendidikan maupun pemberian pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan perawat dalam menangani dan melayani pasien. Ketika memberikan pelayanan kepada pasien, tentunya harus di dasari dengan keinginan yang kuat untuk menolong dan melayani orang lain dengan sukarela. Meningkatkan perilaku menolong dan sukarela dalam diri perawat juga bisa menjadi salah satu langkah peningkatan kualitas SDM yang

dimiliki oleh rumah sakit. Melihat tugas perawat yang sangat didasari oleh perilaku sukarela dan menolong dalam melayani pasien maka diharapkan para perawat tidak hanya melakukan pekerjaan yang tertera dalam deskripsi pekerjaannya saja, melainkan juga mampu melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab formal yang telah tertera pada deskripsi pekerjaan.

Perilaku diluar tanggung jawab formal (*extra-role behavior*) juga dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Organ (Podsakoff, 1990) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), tidak langsung atau secara eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Soegandhi dkk, 2013)

Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi tinggi akan dengan mudah bersikap kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Hal ini dilakukan karena karyawan merasa bahwa dirinya harus memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Sebaliknya jika perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki karyawan rendah, maka perilaku menolong (*altruism*) dalam dirinya juga tidak akan berkembang, sehingga kontribusi yang diberikannya untuk perusahaan atau instansi tempatnya

bekerja menjadi buruk dan tidak optimal. Oleh karena itulah, perilaku kewargaan organisasi sangat diharapkan muncul dalam diri setiap perawat agar mampu bersikap kooperatif, suka menolong, perhatian, dan sungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Namun, kenyataan yang terdapat di lapangan sangat berbeda dari tugas perawat yang sesungguhnya. Pada tahun 2013 Menteri Kesehatan Republik Indonesia mengatakan bahwa jumlah perawat di Indonesia mencapai 220.575 jiwa dan berdasarkan rasio WHO jumlah tersebut sudah mencukupi. Meskipun begitu, masih terdapat beberapa masalah yaitu terkait distribusi dan pengabdian perawat. Perawat tidak mau bekerja di daerah terpencil, sementara itu di sisi pengabdian perawat masih harus meningkatkan pelayanan dan pengabdianya dengan kinerja yang profesional (Antarnews.com, diakses tanggal 26 Februari 2018).

Beberapa waktu lalu, pada awal tahun 2017 salah satu rumah sakit umum daerah yang menjadi rumah sakit percontohan di Provinsi Jambi mendapat teguran keras oleh Gubernur. Sidak ini dilakukan karena para perawat dan tenaga medis yang bekerja pada hari itu tidak menjalankan tugasnya dengan baik saat melayani dan menjaga pasien di rumah sakit tersebut. Sidak ini dilakukan berdasarkan keluhan dari masyarakat tentang pelayanan rumah sakit yang tidak memadai (nasional.tempo.co, diakses tanggal 28 Maret 2017).

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu responden yang bekerja di rumah sakit tempat peneliti akan mengambil data. Responden tersebut mengatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh perawat di rumah sakit

tersebut secara keseluruhan sudah cukup baik, namun terdapat beberapa perawat yang belum maksimal dalam menjalankan tugas dan melayani pasien. Terkadang memang ada beberapa pasien yang menyampaikan keluhan tentang pelayanan rumah sakit yang tidak memuaskan, misalnya pasien dibiarkan lama mengantre, sementara ada pasien lain yang tidak perlu mengantre untuk bisa dilayani. Selain itu, hubungan kerja antar perawat juga belum berjalan maksimal, misalnya ketika ada perawat lain yang tidak masuk kerja, maka perawat yang lain tidak akan bersedia untuk menggantikan tugas perawat yang absen tersebut jika tidak disuruh oleh atasan, selain itu juga terdapat beberapa perawat yang sering mengambil waktu istirahat tambahan diluar jam istirahat yang ditetapkan rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa perilaku kewargaan organisasi perawat di rumah sakit X masih berada dalam kategori rata-rata dan rendah, terutama dalam aspek perilaku menolong (*altruism*) dan moral kewargaan (*civic virtue*), karena perawat tidak mempunyai inisiatif untuk membantu pekerjaan rekannya yang sedang absen jika tidak diberi perintah oleh atasannya. Terkadang rumah sakit juga menerima keluhan dari pasien tentang pelayanan yang kurang merata. Oleh karena itu, perilaku kewargaan organisasi di rumah sakit X tersebut perlu untuk ditingkatkan.

Berbagai penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasi telah menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi mampu memberikan pengaruh positif bagi sebuah perusahaan. Studi yang telah dilakukan terhadap 1450 karyawan perhotelan di Nigeria menunjukkan bahwa kreativitas mampu mendorong

karyawan untuk memunculkan sikap *discretionary* (perilaku kewargaan organisasi) (Obiora & Okpu, 2015). Selain itu, perilaku kewargaan organisasi juga mampu meningkatkan iklim organisasi yang positif pada guru (Prihatsanti & Dewi, 2010). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih mudah menampilkan perilaku kewargaan organisasi (Darmawati dkk, 2013). Salah satu ciri individu memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik adalah merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Luthans (2006) yaitu karyawan yang merasa puas akan memiliki kinerja dan kehadiran yang lebih baik daripada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah.

Melihat pentingnya perilaku kewargaan organisasi bagi karyawan, maka perlu dilakukan pengoptimalan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan, dalam hal ini berkaitan dengan pengoptimalan perilaku kewargaan organisasi pada perawat. Podsakoff dkk (Garay, 2006) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin. Karakteristik individual merupakan perbedaan masing-masing individu yang akan mempengaruhi perilaku kerja. Menurut Ivancevich dkk (2007), karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman, kemampuan dan keterampilan, kepribadian, sikap (*attitude*), dan persepsi. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang seseorang miliki untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama

beberapa waktu, namun keterampilan berubah seiring dengan pelatihan atau pengalaman yang dimilikinya. Untuk memiliki pengalaman agar bisa meningkatkan keterampilan, individu harus memiliki keinginan untuk mengembangkan diri. Salah satu modal yang dapat membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah modal psikologis (*psychological capital*).

Modal Psikologis (*psychological capital*) didefinisikan sebagai keadaan psikologi positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dan ditandai oleh (1) efikasi diri (*self-efficacy*) yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan, (2) memiliki atribut positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk mencapai keberhasilan, dan tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses (Luthans dkk, 2006).

Modal psikologis merupakan keadaan psikologi positif yang berorientasi pada keberhasilan tujuan individu melalui kemampuannya untuk menemukan berbagai jalan menuju sukses. Sedangkan perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku positif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan maupun pimpinan, membebaskan sumber daya, membantu mengkoordinasikan aktivitas antar karyawan, membantu menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dan menciptakan modal sosial, sehingga ada kemungkinan bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Modal psikologis dapat memunculkan perilaku kerja karyawan yang diinginkan baik yang telah ditetapkan pada deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun yang

tidak ditetapkan (*extra-role*). Penelitian mengenai keefektifan modal psikologis juga telah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Noviati (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi modal psikologis, kecerdasan emosi, dan dukungan sosial karyawan, maka stress kerja yang dialami akan semakin rendah.

Selain itu, berbagai penelitian hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi sudah mulai dilakukan di berbagai negara meskipun belum terlalu banyak penelitian yang mengungkap hubungan antara kedua variabel tersebut. Salah satu penelitian yang dilakukan di India oleh Pradhan (2016) mengungkapkan beberapa hasil yang terkait dengan hubungan antara modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasi. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan terdapat hubungan positif antara modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasi, serta kecerdasan emosi. Selanjutnya dijelaskan bahwa modal psikologis sangat mungkin terkait erat dengan kecerdasan emosi dan dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Selain itu dijelaskan bahwa modal psikologis juga mampu untuk memprediksi perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan dengan modal psikologis tinggi cenderung memiliki perilaku kewargaan organisasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Norman dkk (2010) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan modal psikologis tertinggi paling mungkin untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi dan paling tidak mungkin melakukan penyimpangan.

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan di atas mengenai pentingnya modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasi dimiliki oleh setiap orang yang bekerja pada sebuah organisasi maupun perusahaan, peneliti tertarik melakukan

penelitian tentang hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat rumah sakit.

METODE PENELITIAN

A. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit, dengan rentang usia antara 20-49 tahun, dan memiliki pendidikan terakhir SPK, DIII, dan S1 keperawatan.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior Scale/OCBS*) dan skala modal psikologis (*Psychological Capital Questionnaire/PCQ*).

1. *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS)

Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS) adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990). Jumlah aitem pada skala OCBS adalah 24 aitem. Skala ini menggunakan lima alternatif jawaban respon, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai dengan 5. Untuk aitem yang bersifat *favorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban selalu (SL), 4 untuk jawaban sering (SR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban jarang (JR) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP). Sebaliknya, untuk aitem yang bersifat *unfavorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban tidak pernah (TP), 4 untuk

jawaban jarang (JR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban sering (SR), dan 1 untuk jawaban selalu (SL).

2. *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*

Psychological Capital Questionnaire (PCQ) merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Luthans (2007). Jumlah aitem pada skala PCQ adalah 24 aitem. Skala ini menggunakan lima alternative jawaban respon yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai dengan 5. Untuk aitem yang bersifat *favorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban selalu (SL), 4 untuk jawaban sering (SR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban jarang (JR) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP). Sebaliknya, untuk aitem yang bersifat *unfavorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban tidak pernah (TP), 4 untuk jawaban jarang (JR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban sering (SR), dan 1 untuk jawaban selalu (SL).

C. **Metode Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasi. Teknik analisis data yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis adalah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Adapun uji hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi *Product Moment* untuk menemukan hubungan

antara dua variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* versi 25.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi

Uji normalitas dengan menggunakan teknik *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0.077 dengan nilai $p = 0.169$ ($p > 0.05$) untuk perilaku kewargaan organisasi. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi memiliki sebaran normal. Uji normalitas menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0.170 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) untuk modal psikologis. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki sebaran data tidak normal.

Hasil uji linearitas antara perilaku kewargaan organisasi dan modal psikologis menunjukkan memenuhi asumsi linearitas ($F = 12.300$ dan $p = 0.001$), karena dapat dikatakan linear jika $p < 0.05$.

B. Uji Hipotesis

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0.350$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

PEMBAHASAN

Menurut Organ (1997) perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), tidak langsung atau secara eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi tinggi akan bersikap kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Hal ini dilakukan karena keyakinan yang dimilikinya bahwa dirinya harus memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Untuk bisa memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan, karyawan harus memiliki keinginan untuk mengembangkan diri. Salah satu modal yang dapat membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah modal psikologis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti menggunakan teknik korelasi *Spearman* (non parametrik) di dapatkan koefisien korelasi sebesar $r = 0.350$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$), sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X. Semakin baik modal psikologis yang dimiliki, maka akan semakin baik pula perilaku kewargaan organisasi yang muncul. Sebaliknya, jika modal psikologis rendah, maka perilaku kewargaan organisasi juga akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Norman dkk (2010) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan modal psikologis tertinggi paling mungkin untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi dan paling tidak mungkin melakukan penyimpangan. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Pradhan (2016) juga mengungkapkan beberapa hal, diantaranya terdapat hubungan positif antara modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasi, dan kecerdasan emosi. Selain itu dijelaskan bahwa modal psikologis juga mampu untuk memprediksi perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan dengan modal psikologis tinggi cenderung memiliki perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X terbagi dalam beberapa kategori yaitu sebanyak 1 orang masuk kategori sangat tinggi dengan persentase 1,02%, sebanyak 25 orang masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 25,5%, sebanyak 43 orang masuk dalam kategori sedang dengan persentase 43,87%, kemudian 27 orang masuk dalam kategori rendah dengan persentase 27,55% dan 2 orang masuk dalam kategori sangat rendah dengan persentase 2,04%. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi yang ada di rumah sakit tersebut masih perlu untuk ditingkatkan lagi, karena terdapat 43 orang yang berada dalam kategori sedang dan 27 orang masih termasuk dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi ini sesuai dengan wawancara awal yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu perawat yang menyatakan bahwa kinerja perawat di rumah sakit tersebut yang berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasi masih tergolong

biasa saja dan masih perlu untuk melakukan peningkatan kinerja perawat agar lebih maksimal dalam melayani pasien.

Selanjutnya, hasil kategorisasi modal psikologis (*psychological capital*) perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X yaitu sebanyak 41 orang masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 41,84%, sebanyak 29 orang masuk dalam kategori sedang dengan persentase 29,59%, kemudian 22 orang masuk dalam kategori rendah dengan persentase 22,45%, dan 6 orang berada dalam kategori rendah dengan persentase 6,12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki modal psikologis yang tinggi. Namun, masih terdapat beberapa subjek yang masuk dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah. Berdasarkan nilai koefisien korelasi pada tabel pengukuran korelasi, diketahui bahwa modal psikologis memberikan kontribusi kepada variabel tergantung sebanyak 0,350 atau 35%. Ini berarti modal psikologis memberikan pengaruh 35% terhadap perilaku kewargaan organisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X yang berarti masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi seperti lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik pemimpin, karakteristik organisasional, dan *job attitudes*.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, diantaranya adalah peneliti tidak menemani langsung saat proses pengisian kuisioner dan hanya di titipkan kepada masing-masing kepala ruangan sehingga memungkinkan kuisioner untuk diisikan oleh orang lain, bukan oleh subjek penelitian yang seharusnya. Selain itu, aitem-aitem dari variabel perilaku kewargaan organisasi dirasa kurang. Saat

mengadaptasi skala perilaku kewargaan organisasi, peneliti kurang melakukan pengamatan sehingga aitem-aitem pada skala yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normatif dan hal tersebut secara tidak langsung memaksa subjek untuk menjawab sesuai dengan norma yang ada. Peneliti terlalu fokus pada hal-hal yang bersifat teoritis saat melakukan penyusunan aitem sehingga kurang memperhatikan hal-hal di lapangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi juga perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah modal psikologis maka akan semakin rendah perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan.

A. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki oleh subjek penelitian masih tergolong sedang dan rendah, sehingga perlu untuk dilakukan peningkatan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada diri subjek terutama peningkatan pada perilaku menolong antar sesama rekan kerja agar subjek bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan atau instansi.

2. Bagi instansi

Berdasarkan hasil penelitian, perilaku kewargaan pada perawat di rumah sakit X masih tergolong sedang dan rendah. Oleh karena itu rumah sakit sebaiknya perlu melakukan upaya untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki perawat, salah satu caranya adalah mengadakan pelatihan kerja sama yang berguna untuk meningkatkan kerja sama antar perawat. Memiliki kerja sama yang baik sangat diperlukan untuk

meningkatkan perilaku kewargaan dalam diri perawat agar perawat bisa bekerja maksimal dan saling tolong menolong dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya membahas variabel lain yang turut mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi selain modal psikologis. Kemudian, pada saat melaksanakan penelitian, sebaiknya lebih aktif melakukan wawancara dan mengawasi proses pengisian angket oleh subjek. Selain itu, peneliti selanjutnya juga perlu menyempurnakan alat ukur agar lebih sesuai dengan subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value. *Center for Organization Effectiveness*, 1-8
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darmawati, A., Hidayati, L.N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9, 1, 10-17
- Darto, M. (2014). Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10, 1, 10-34
- Elanain, H.A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior : does personality influence employee citizenship?. *International Review of Business Research Papers*, 3, 4, 31-43
- Garay. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Sinergi*, 8, 1, 33-42
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi: edisi ketujuh, jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 383-393
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications*, Paper 11, 541-572
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi. Alih bahasa: Vivin Andika Y., Shekar P., Arie P., & Winong R. Yogyakarta : ANDI
- Luthans, F., et al. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Science*, 4-13
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P., & Organ, D.W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 6 (3), 209-225

- Norman, S.M., Avey, J.B., Nimnicht, J.L. & Pigeon, N.G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 4
- Noviati, N.P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *PSIKOLOGIKA*, 20 (1), 27-38
- Obiora, J.N., Okpu, T. (2015). Creativity and organizational citizenship behaviour in the nigerian hospitality industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3, 3, 9-20
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142
- Pradhan, R.K., Jena, L.K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 1-16
- Prihatsanti, U., Dewi, K.S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7, 1, 11-17
- Soegandhi, V.M., Sutanto, E.M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1, 1
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11, 1, 19-27
- Tempo. 2017. Buntut Sidang Zumi Zola, RSUD Tegur Keras 12 Pegawainya. <https://nasional.tempo.co/read/838506/buntut-sidak-zumi-zola-rsud-tegur-keras-12-pegawainya> 28/03/2017. Diakses pada tanggal 28 Maret 2017
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J., & Hartnell, C.A. (2010). An investigation of the relationships between leader and follower psychological capital, service climate and job performance. *Personnel Psychology*, 1-44
- www.bps.go.id, diakses pada tanggal 28 Maret 2017

www.kebijakankesehatanindonesia.net, diakses pada tanggal 28 Maret 2017

www.hukor.depkes.go.id, diakses pada tanggal 26 Februari 2017

www.smartplusconsulting.com, diakses tanggal 26 Februari 2017

IDENTITAS PENULIS

Nama : Siti Ajeng Puti Rafica
Alamat Rumah : Jalan Kaliurang Km 13, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta
Alamat Kampus : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman, Yogyakarta 55584
No. Hp : 081366748367
E-mail : ajeng.rafica@gmail.com