

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

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

SITI AJENG PUTI RAFICA

14320341

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

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

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu
Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari
Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Mengesahkan,
Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia



Rektor

[Signature]
Rachmawati, S.Psi., M.Psi

Dosen Penguji

1. Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi
2. Dr. Phil. Emi Zulafah, Dra., M.Sc., Psikolog
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi

Tanda Tangan

[Signature]
[Signature]

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Siti Ajeng Putri Rafica
No. Mahasiswa : 14320341
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Perilaku
Kewargaan Organisasi pada Perawat Rumah Sakit

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Januari 2018

Yang Menyatakan:



Siti Ajeng Putri Rafica

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wata'ala* yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam hidup hamba dan selalu memberikan pertolongan, petunjuk, serta nikmat yang tidak pernah putus hingga sekarang

Karya ini penulis persembahkan untuk

Kedua orang tua saya, Ibu Melia Fisca dan Bapak Alfet Raymon

Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, perjuangan, dan kesabaran yang telah diberikan kepada saya hingga hari ini. Sampai kapan pun semua itu tidak pernah bisa terbalas oleh apapun

MOTTO

“Dan tegakkanlah keseimbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi keseimbangan itu. Dan bumi telah dibentangkan-Nya untuk makhluk-Nya, di dalamnya ada buah-buahan dan pohon kurma yang mempunyai kelopak mayang dan biji-bijian yang berkulit dan bunga-bunga yang harum baunya. Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?” (Q.S. Ar Rahman ayat 9-13)

Tidak ada rasa bersalah yang dapat mengubah masa lalu dan tidak ada kekhawatiran yang dapat mengubah masa depan

-Umar bin Khattab-

Berjuang bukan untuk tujuan sukses, tapi merupakan sebuah nilai

-Albert Einstein-

Satu-satunya cara untuk keluar dari kotak yang sempit adalah menciptakan jalan keluar sendiri

-Jeff Bezos-

Tidak apa-apa gagal berkali-kali, asal tidak berlarut dalam keputus asaan

-Anonim-

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirrabil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang shaleh. Berkat petunjuk dan tuntunan dari Allah SWT, penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang berjudul **“Hubungan antara Modal Psikologis dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Perawat Rumah Sakit”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang sangat berarti sehingga kesulitan yang ada dalam proses penyusunan skripsi ini dapat diatasi dengan baik. Melalui kesempatan ini dengan segenap kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang secara langsung membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dan ucapan ini dihaturkan kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA.HRM, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, ilmu, dan dukungan, serta selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Nur Widiasmara, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah sabar mendampingi dan memberi dukungan kepada penulis selama berkuliah di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas semua ilmu, bimbingan, dan pengalaman yang dibagikan kepada penulis selama berkuliah di Program Studi Psikologi.
6. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas segala bantuannya bagi penulis dalam proses menuntut ilmu.
7. Mama dan Papa yang selalu memberikan doa, dukungan maupun motivasinya selama perkuliahan ini, dan yang memfasilitasi segala kebutuhan dengan cukup. Alhamdulillah.
8. Adek yang selalu mengingatkan untuk tidak menunda skripsi dan tidak bolos bimbingan setiap minggu. Terima kasih.
9. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H.Hanafie Muara Bungo yang telah bersedia terlibat dalam proses pengambilan data.
10. Cik Nung yang selalu meluangkan waktunya ketika proses pengambilan data dan menemani hingga benar-benar selesai.
11. Tante Mas, Alm. Om Daulay, Ibuk Erni, dan Om Ndut, yang merupakan orangtua dan keluarga dari sahabatku Nessia yang selalu ngasih dukungan, semangat dan motivasi yang ga pernah putus sampe aku selesai ambil data.

12. Momon dan Meka yang selalu mau direpotkan sampai tengah malam bahkan sampai pagi karena pertanyaan-pertanyaan seputar statistika. Makasih banyak guys udah selalu berbagi dan ngingetin satu sama lain tentang urusan skripsi.
13. Sahabat-sahabatku Muara Bungo Squad (Koko, II, Dhilut, Teta, Meme, Kakak, Adek, Vitras, Dedy, Bokir) yang selalu memberikan dukungan dan menemani dalam keadaan suka maupun duka di perantauan. Gimana pun gilanya kalian, aku tetep sayang. Sukses terus woy.
14. Sahabat-sahabatku, Hanifah, Ratri, Rifqi, Hafiz, Robi, Canda yang selalu memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pembuatan skripsi ini. Semoga setelah lulus kita masih bisa reuni (bisa asal ga banyak wacana). Sukses terus *My Homely Car Squad!*
15. Bunda Nunu yang selalu ngasih semangat buat kuliah dan ngerjain skripsi. Makasih ya bun, maaf kita kalo nginep suka berisik hehehe.
16. Bunda Kosan yang tiap hari selalu ngingetin tentang wisuda.
17. Sahabat-sahabatku WUCUBI (Ina, Ridya, Nessia, Mute, Nisa) yang selalu jadi penghibur kalo aku lagi suntuk sama kuliah dan segala macam tugas. Semoga kita sama-sama terus ya sampe besok-besok.
18. Teman-teman SMA ku, CLASSION. Terima kasih sudah menjaga silaturahmi dan saling mendukung sampai sekarang.

19. Keluarga besar JAFANA FPSB UII. Kalian keren! Makasih udah banyak ngerubah pola pikir ku, meskipun belum seutuhnya tapi yaa hebatlah kalian bisa bikin aku berubah pikiran wkwk. See you on top!
20. Komunitas Borneo Malenggang yang kalo latihan dan ngumpul ga jauh-jauh dari ngegosip. Lambe turah memang hahaha, tapi aku sayang. Makasih ye udah ngajari aku kuda-kuda dan segale macem olah tubuh yang bikin aku rasanya pengen mampus. Sukses terus ya woy dimanapun kalian berada.
21. Seluruh mahasiswa Psikologi angkatan 2014, semangat dan selamat menempuh perjalan hidup ke depan teman-teman.
22. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak karena skripsi ini masih jauh dari sempurna dan semoga dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, 17 Januari 2018

Penulis

Siti Ajeng Puti Rafica

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Perilaku Kewargaan Organisasi	14
1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi	14
2. Aspek-Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi.....	16
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi	18
B. Modal Psikologis.....	20
1. Pengertian Modal Psikologis.....	20

2. Aspek-Aspek Modal Psikologis	22
C. Hubungan Antara Modal Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi	24
D. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
1. Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)	27
2. Modal psikologis (Psychological Capital)	28
C. Responden Penelitian	28
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
1. Validitas.....	33
2. Reliabilitas.....	33
F. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	34
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	34
1. Orientasi Kacah	34
2. Persiapan	35
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	39
C. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	40
2. Deskripsi Data Penelitian	41
3. Uji Asumsi.....	43

4. Uji Hipotesis.....	45
D. Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blue print</i> skala Perilaku Kewargaan Organisasi sebelum uji coba.....	30
Tabel 2 <i>Blue print</i> skala Modal Psikologis sebelum uji coba	31
Tabel 3 Distribusi aitem skala Perilaku Kewargaan Organisasi setelah uji coba .	37
Tabel 4 Distribusi aitem skala Modal Psikologis setelah uji coba.....	37
Tabel 5 Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin	39
Tabel 6 Deskripsi subjek berdasarkan usia	39
Tabel 7 Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan	40
Tabel 8 Deskripsi data penelitian	40
Tabel 9 Norma kategorisasi empirik	41
Tabel 10 Kategorisasi skala Perilaku Kewargaan Organisasi	41
Tabel 11 Kategorisasi skala Modal Psikologis	42
Tabel 12 Hasil uji normalitas	43
Tabel 13 Hasil uji linearitas	44
Tabel 14 Hasil uji hipotesis.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Try Out</i>	54
Lampiran 2 Tabulasi Data <i>Try Out</i>	62
Lampiran 3 Reliabilitas dan validitas	64
Lampiran 4 Skala penelitian.....	75
Lampiran 5 Tabulasi data penelitian	82
Lampiran 6 Hasil uji normalitas.....	88
Lampiran 7 Hasil uji linearitas	90
Lampiran 8 Hasil uji hipotesis	91
Lampiran 9 Surat izin penelitian	92
Lampiran 10 Surat keterangan selesai penelitian.....	93

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 salah satu rumah sakit umum. Pengumpulan data menggunakan *organizational citizenship behavior scale* dan *psychological capital questionnaire*. 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 psychological capital with organizational citizenship behavior in hospital nurses. The higher the psychological capital 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 H.Hanafie Muara Bungo, Jambi. 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

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

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 professional (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 beralasan 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 Novianti (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.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat rumah sakit.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, seperti :

a. Secara Teoritis

Penelitian tentang hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat ini akan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen.

b. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan bagi para perawat di rumah sakit untuk meningkatkan kinerjanya melalui pemahaman terhadap modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan tema perilaku kewargaan organisasi maupun modal psikologis telah banyak diteliti. Penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi salah satunya berjudul *Creativity and Organizational Citizenship Behaviour in the Nigerian Hospitality Industry* (Obiora, 2015). Subjek yang diteliti adalah karyawan perhotelan di Nigeria yang berjumlah 1450 orang dari total populasi sebanyak 3768 pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas mampu mendorong karyawan untuk memunculkan sikap *discretionary*. Penelitian lain tentang perilaku kewargaan organisasi juga dilakukan di Indonesia, diantaranya dengan judul *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo* (Prihatsanti & Dewi, 2010). Subjek yang diteliti adalah guru SD yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan perilaku kewargaan organisasi, yang berarti bahwa semakin baik atau tinggi iklim organisasi maka akan semakin meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Selain itu penelitian tentang modal psikologis juga telah banyak diteliti, diantaranya dengan judul *Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance* (Luthans dkk, 2011). Penelitian ini membuktikan bahwa modal psikologis (*Psychological Capital*) dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih kompleks seperti kreativitas.

Penelitian tentang hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi juga telah dilakukan oleh Pradhan (2016) dengan judul *Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior :*

Moderating Role of Emotional Intelligence. Penelitian ini mengungkapkan beberapa hal, diantaranya 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.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah disebutkan di atas, maka penelitian ini bisa dikatakan asli terutama dari segi :

1. Topik

Topik penelitian terdahulu meneliti tentang hubungan kreativitas terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perhotelan di India. Sedangkan topik penelitian ini adalah hubungan modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi pada perawat. Penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi pada perawat sudah sering dilakukan, namun kaitannya terhadap modal psikologis belum banyak diteliti di Indonesia.

2. Keaslian teori

Penulis menggunakan teori yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Teori perilaku kewargaan organisasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teori dari Organ (2006). Sedangkan teori modal psikologis yang digunakan penulis adalah teori dari Luthans (2010).

3. Alat Ukur

Untuk skala modal psikologis peneliti mengadopsi alat ukur dari Luthans (2007). Sementara untuk skala perilaku kewargaan organisasi peneliti mengadopsi alat ukur dari Podsakoff (1990) yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek dari Organ (1988).

4. Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X, baik laki-laki maupun perempuan dengan latar belakang pendidikan SPK, DIII, maupun S1 keperawatan dengan rentang usia antara 20-49 tahun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Kewargaan Organisasi

1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi

Perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Perilaku kewargaan organisasi di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi ataupun perusahaan. 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. Perilaku kewargaan organisasi merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi, perilaku kewargaan organisasi ini memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi (Prihatsanti, 2010).

Selanjutnya, Moorman dkk (1993) berpendapat bahwa persepsi keadilan terhadap masyarakat sangat terkait dengan perilaku kewargaan organisasi karena persepsi tersebut berpengaruh terhadap pengembangan tingkat kepercayaan dan motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mewujudkan perilaku yang menguntungkan, namun bersifat bebas, yang mendefinisikan

kewargaan organisasi. Morman dan Blakely (Elanain, 2007) berpendapat bahwa perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang sering dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kepentingan organisasi meskipun mereka mungkin tidak secara langsung mengarah pada keuntungan individu. Perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu perilaku yang sangat diharapkan muncul dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya perilaku kewargaan organisasi dalam diri individu, maka keberhasilan dan tujuan organisasi akan lebih mudah untuk di capai.

Aldag dan Reschke (1997) berpendapat bahwa perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku individu yang melebihi tuntutan dalam organisasi dan hal itu menghasilkan pencapaian kinerja yang sangat baik. Greenberg & Baron (Sumiyarsih dkk, 2012), mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku yang bersifat informal, melebihi harapan normal organisasi dan semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi dapat timbul sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance* dalam diri individu, dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Darto, 2014). Ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu juga ketika karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan suatu perilaku organisasi positif yang dapat memicu timbulnya perilaku di luar tanggung jawab formal karyawan (*extra-role*) yang nantinya akan berperan dalam memajukan sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Aspek-Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi

Organ (Podsakoff dkk, 1990) mengatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi memiliki lima dimensi yang meliputi :

a. Perilaku Menolong (*Altruism*)

Merupakan perilaku menolong orang lain secara sukarela khususnya yang berhubungan dengan tugas di luar tanggung jawabnya dalam organisasi. Aspek ini mengarah kepada memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang memiliki pekerjaan menumpuk, dalam hal ini perawat diharapkan selalu siap membantu perawat lain ketika sedang memiliki banyak pasien yang harus dilayani. Perawat juga diharapkan dapat membantu perawat baru agar dapat mengerti tugas-tugas yang akan dilakukannya di rumah sakit, serta membantu perawat yang lain ketika sedang ada masalah.

b. Kesopanan (*Courtesy*)

Merupakan perilaku dimana karyawan bersikap sopan dan sesuai aturan, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik interpersonal dalam organisasi. Perawat yang memiliki aspek ini dalam dirinya akan selalu bersikap sopan dan menghargai orang lain untuk menghindari timbulnya

konflik, serta selalu mempertimbangkan tindakan yang akan dilakukannya terlebih dahulu sebelum bertindak agar tidak mengganggu orang lain.

c. Sikap Sportif (*Sportmanship*).

Merupakan perilaku yang menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap organisasi sehingga seseorang akan berperilaku positif dan menghindari keluhan. Perawat yang memiliki perilaku ini biasanya tidak suka mengeluh terhadap hal-hal kecil yang terjadi di tempat kerjanya, memberikan toleransi terhadap keadaan-keadaan di rumah sakit yang berjalan kurang ideal. Perawat yang memiliki sikap ini akan berusaha untuk menciptakan situasi terbaik dan menyenangkan bahkan ketika dihadapkan pada suatu masalah sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

d. Teliti (*Conscientiousness*).

Merupakan perilaku sukarela yang melebihi persyaratan dasar atau minimum pekerjaan dalam mematuhi aturan kerja maupun kehadirannya dalam organisasi. Perilaku ini biasanya tidak termasuk dalam kewajiban atau tugas perawat, tetapi memberikan kontribusi lebih pada kelompok, seperti bersikap teliti saat bekerja, bekerja dengan jujur, tidak mengambil istirahat tambahan ketika bekerja, serta selalu mematuhi aturan di rumah sakit meskipun tidak ada yang mengawasi.

e. Moral Kewargaan (*Civic Virtue*).

Merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi dan kepedulian terhadap keberlangsungan hidup organisasi, dalam hal ini adalah peduli terhadap keberlangsungan hidup rumah sakit, seperti menghadiri rapat yang diadakan baik di dalam maupun luar rumah sakit, serta mengikuti perkembangan atau perubahan yang terjadi di rumah sakit.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Podsakoff dkk (2000) ada empat faktor yang mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi dalam diri karyawan, diantaranya :

a. Karakteristik individual

Karakteristik individual meliputi komitmen organisasi, kemampuan, pengalaman, orientasi profesional, pelatihan, kebutuhan untuk bebas, kepuasan kerja, persepsi keadilan dan persepsi terhadap dukungan pemimpin. Karakteristik individual dapat berkembang seiring dengan pengalaman yang di dapatkan oleh individu. Individu dengan kemampuan yang baik akan memberikan efek positif bagi lingkungan kerja dan perusahaan.

Menurut Ivancecich 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*).

b. Karakteristik tugas/pekerjaan

Karakteristik tugas meliputi rutinitas tugas, kepuasan terhadap tugas, dan timbal balik tugas. Individu yang mengerti karakteristik tugasnya dengan baik akan memiliki kepuasan terhadap tugas yang dikerjakannya.

c. Karakteristik kepemimpinan

Semua karakter kepemimpinan secara garis besar memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku perilaku kewargaan organisasi.

d. Karakteristik organisasional

Karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, formalitas organisasi, kekakuan organisasi, dukungan staf, kohesifitas kelompok dan dukungan organisasi.

Selanjutnya, Garay (2006) juga mengatakan bahwa *job attitudes*, karakteristik tugas dan perilaku pemimpin diketahui memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap perilaku kewargaan organisasi dibandingkan faktor lainnya. Selain itu, Organ & Ryan (Garay, 2006) mengatakan bahwa aspek kepuasan, keadilan dan

komitmen organisasi adalah prediktor utama bagi munculnya perilaku perilaku kewargaan organisasi dalam diri karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik kepemimpinan, karakteristik organisasional, *job attitudes*, kepuasan, keadilan dan komitmen organisasi. Karakteristik individu meliputi kemampuan dan keterampilan. Kemampuan umumnya bersifat stabil dalam waktu yang lama, namun keterampilan dapat berkembang sesuai dengan pengalaman yang dimiliki oleh individu. 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*).

B. Modal Psikologis

1. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis didefinisikan sebagai psikologi positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dan ditandai oleh (1) keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri (*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, 2007).

Modal psikologis berbeda dengan konsep psikologi lainnya, hal ini dikarenakan bahwa modal psikologis dikonseptualisasikan dengan *state-like* yang berarti bisa lebih terbuka terhadap perkembangan, sedangkan beberapa konsep psikologi lain lebih bersifat tetap (Walumbwa dkk, 2010). Hal ini sesuai dengan konsep Luthans dkk (2007) yang menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian modal psikologis dapat terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Tidak seperti *human capital* yang berbicara tentang apa yang seseorang ketahui, modal psikologis lebih mengacu pada diri individu itu sendiri dan akan menjadi apa individu tersebut ke depannya. Karena berfokus pada individu itu sendiri, modal psikologis dapat mencakup pengetahuan, kemampuan (*skill*), dan pengalaman. Modal psikologis juga mencakup metakonstruksi level kelompok seperti dukungan sosial dan relasi yang juga menjadi bagian dari diri individu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah sebuah kondisi positif yang mampu mendorong individu untuk terus mengembangkan diri dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Aspek-Aspek Modal Psikologis

Menurut Luthans (2006), modal psikologis memiliki empat aspek yaitu :

a. Efikasi Diri (*Self-efficacy*)

Adanya keyakinan diri individu atau efikasi diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Santrock (2012) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai sebuah situasi dan memberikan hasil yang menguntungkan. Seorang perawat dengan efikasi diri yang baik akan merasa yakin dalam menganalisis masalah jangka panjang yang dihadapinya untuk menemukan solusi, merasa yakin bisa mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, dan yakin akan bisa mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan sistem atau kebijakan rumah sakit.

b. Optimis (*Optimism*)

Merupakan sebuah atribusi yang positif tentang keyakinan sukses masa sekarang dan di masa yang akan datang. Seligman (Moegni & Sulistiawan, 2012) menyatakan bahwa optimis adalah individu yang mempunyai stabilitas dan gambaran umum yang positif dan menanggapi keadaan yang negatif secara realistis. Perawat yang memiliki sikap optimis akan selalu berpikir positif tentang apa yang terjadi di masa depan yang berkaitan dengan pekerjaannya, percaya bahwa semua masalah di tempat kerja selalu memiliki sisi baik, dan ketika menghadapi situasi yang buruk, maka akan selalu berpikir

realistis dan yakin bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.

c. Harapan (*Hope*)

Tekun dalam mencapai tujuan, dengan adanya kemampuan untuk merajut jalan (*pathway*) agar bisa menuju kesuksesan. Aspek ini bukan hanya sekedar berharap tentang kesuksesan di masa depan, tetapi lebih jauh menjelaskan gabungan antara harapan dan rajutan jalan (rencana) yang konkrit untuk bisa mewujudkan harapan tersebut menjadi kenyataan. Perawat yang memiliki aspek ini dalam dirinya akan selalu memiliki rencana-rencana mengenai kesuksesan yang akan dicapainya di masa depan dan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan tersebut.

d. Resiliensi (*Resiliency*)

Kondisi dimana individu mampu bertahan dan terus maju menghadapi masalah dan kesulitan untuk mencapai sukses. perawat yang memiliki aspek ini dalam dirinya akan senantiasa menghadapi keadaan yang memicu stress di tempat kerja dengan tenang, mampu bangkit dari kegagalan, dan berani menghadapi kesulitan apapun dalam pekerjaan.

C. Hubungan Antara Modal Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Perilaku kewargaan organisasi di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi ataupun perusahaan. 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. Menurut Organ (2006), perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan maupun pimpinan, membebaskan sumber daya, membantu mengkoordinasikan aktivitas antar karyawan, membantu menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dan menciptakan modal sosial.

Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi tinggi akan dengan mudah bersifat 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. Karena itulah, perilaku kewargaan organisasi sangat diharapkan muncul dalam diri setiap karyawan agar mereka bisa memberikan *performance* terbaiknya saat bekerja. Penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi yang dilakukan di Nigeria menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi mampu memberikan pengaruh positif bagi sebuah perusahaan perhotelan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Obiora

& Okpu (2015) ini mengungkapkan bahwa perilaku kewargaan organisasi sangat terkait dengan kreativitas seseorang. Semakin kreatif seseorang, maka perilaku kewargaan organisasi yang dimunculkannya akan semakin tinggi.

Podsakoff dkk (Garay, 2006) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi dalam diri karyawan. Salah satu faktor yang dikemukakan adalah karakteristik individu. 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 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, 2007). Perkembangan psikologis positif individu yang ditandai oleh empat hal tersebut mampu meningkatkan atau mendorong individu untuk melakukan kinerja *extra-role* (perilaku kewargaan organisasi) dengan baik demi memajukan perusahaan atau instansi tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X yang berarti semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi yang muncul dalam dirinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. **Variabel Tergantung** : Perilaku kewargaan organisasi
2. **Variabel Bebas** : Modal psikologis

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah suatu sikap yang bersifat bebas (*discretionary*), yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Perilaku kewargaan organisasi mengacu pada tindakan di luar peran yang dilakukan oleh karyawan dan melampaui tugas-tugas pokoknya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Perilaku kewargaan organisasi dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasi diukur dengan menggunakan skala perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior scale*) yang disusun berdasarkan pada aspek *altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue, sportsmanship*. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang ada dalam diri karyawan.

2. Modal psikologis (Psychological Capital)

Modal psikologis (*Psychological Capital*) adalah 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.

Tinggi rendahnya modal psikologis diukur dengan menggunakan skala modal psikologis (*psychological capital questionnaire*). Skala modal psikologis disusun berdasarkan aspek efikasi diri, optimis, harapan dan resiliensi. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi modal psikologis individu tersebut.

C. Responden Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah X, baik laki-laki maupun perempuan dengan latar belakang pendidikan SPK, DIII, maupun S1 keperawatan dengan rentang usia antara 20-49 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dalam bentuk kuisioner dengan metode skala. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel modal psikologis yang merupakan variabel bebas dan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel tergantungnya.

Oleh karena itu, digunakan dua skala pengukuran, yaitu skala modal psikologis dan skala perilaku kewargaan organisasi. Aitem-aitemnya terdiri dari dua bagian yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek sikap. Sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2005).

1. Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) diukur dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990) yaitu skala perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior Scale / OCBS*). Skala ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti. Proses adaptasi dan modifikasi skala ini dilakukan peneliti dengan cara berkonsultasi kepada pembimbing, sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat pada skala bisa disesuaikan dengan subjek penelitian.

OCBS digunakan untuk mengukur perilaku kewargaan organisasi pada karyawan. OCBS disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Organ (1988) yaitu perilaku menolong (*altruism*), moral kewargaan (*civic virtue*),

ketelitian dan kesadaran karyawan dalam bekerja (*conscientiousness*), kesopanan (*courtesy*), dan perilaku toleransi sesama karyawan serta tidak mencari-cari kesalahan di tempat kerja dan mengeluh terhadap hal-hal yang sepele (*sportmanship*). Skala perilaku kewargaan organisasi pada alat ukur OCBS berjumlah 24 aitem. Subjek diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam skala tersebut dengan memilih salah satu dari lima macam pilihan yang diajukan, 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).

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki oleh individu tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah perilaku OCB yang dimiliki oleh individu tersebut. Sebelum menyusun skala, penulis membuat *blue print* skala OCBS terlebih dahulu. Tabel 1 menunjukkan *blue print* skala OCBS yang akan dibuat oleh penulis:

Tabel 1

Blue print skala perilaku kewargaan organisasi sebelum uji coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Ketelitian (<i>Conscientiousness</i>)	3, 18, 21, 22, 24	-	5
Sikap Sportif (<i>Sportsmanship</i>)	-	2, 5, 7, 16, 19	5
Moral Kewargaan (<i>Civic Virtue</i>)	6, 9, 11, 12	-	4
Kesopanan (<i>Courtesy</i>)	4, 8, 14, 17, 20	-	5
Perilaku Menolong (<i>Altruism</i>)	1, 10, 13, 15, 23	-	5
Jumlah	19	5	24

2. Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Modal psikologis (*psychological capital*) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Luthans (2007) yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). Skala ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti. Proses adaptasi dan modifikasi skala ini dilakukan peneliti dengan cara berkonsultasi kepada pembimbing, sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat pada skala bisa disesuaikan dengan subjek penelitian. Alat ukur ini disusun berdasarkan aspek-aspek modal psikologis yang terdiri dari efikasi diri (*self-efficacy*), atribut positif (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*). Masing-masing aspek memiliki 6 aitem pertanyaan yang keseluruhan PCQ berjumlah 24 aitem. Subjek diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam skala tersebut dengan memilih salah satu dari lima macam pilihan yang diajukan, 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).

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki oleh individu tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah modal psikologis yang dimiliki oleh individu tersebut. Sebelum menyusun skala, penulis membuat *blue print* skala modal psikologis terlebih dahulu. Tabel 2 menunjukkan *blue print* skala modal psikologis yang akan dibuat oleh penulis:

Tabel 2
Blue print skala modal psikologis ebelum uji coba

Aspek	Aitem	Aitem	Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Efikasi Diri (<i>Self-efficacy</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
Optimis (<i>Optimism</i>)	7, 8, 9, 10, 11	12	6
Harapan (<i>Hope</i>)	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
Resiliensi (<i>Resilience</i>)	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
Jumlah	23	1	24

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Azwar (2013) menjelaskan mengenai validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana akurasi suatu alat tes atau skala dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok responden yang sama diperoleh hasil yang juga relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri responden memang belum berubah sama sekali.

F. 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.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Rumah Sakit Umum Daerah X adalah rumah sakit umum milik Pemerintah yang terletak di Provinsi Jambi. Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit yang masih harus melakukan banyak perkembangan baik pengembangan fasilitas maupun pelayanan yang dimiliki. Pada saat peneliti melakukan penelitian, rumah sakit ini sedang dalam tahap pembangunan gedung laboratorium khusus untuk rumah sakit tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit tersebut dengan mengambil subjek perawat yang bekerja pada bagian rawat inap rumah sakit karena perawat memegang peran penting dalam hal pelayanan rumah sakit. Sebuah rumah sakit bisa dikenal oleh masyarakat salah satunya karena memiliki pelayanan yang baik, ramah, dan adil terhadap masyarakat. Perawat pada bagian rawat inap bekerja pada 3 shift. Shift pagi mulai pukul 7.15-14.15, shift sore mulai pukul 14.15-20.00, dan shift malam mulai pukul 20.00. Sebagai perawat yang bertugas pada bagian rawat inap, subjek harus selalu siap bekerja dengan sukarela dan cepat tanggap ketika ada pasien atau rekan yang membutuhkan bantuan.

Persiapan penelitian yang dilakukan meliputi persiapan administratif maupun alat ukur. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 2017 dengan melibatkan

35 subjek. Penelitian dilaksanakan di RSUD H.Hanafie yang berlangsung pada tanggal 4-14 Desember 2017 dengan sampel penelitian berjumlah 98 subjek.

2. Persiapan

a. Persiapan Administrasi

Pada tahap awal persiapan administrasi peneliti mengajukan surat pengantar untuk melakukan penelitian skripsi yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya dengan nomor surat:/008/Dek/70/Div.Um.RT/XI/2017 tertanggal 28 November 2017 dan diajukan kepada Direktur Rumah Sakit Umum Daerah X. Setelah mendapatkan surat izin dari fakultas, peneliti lalu meminta izin kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) untuk mengeluarkan surat pengantar penelitian dengan tembusan kepada Rumah Sakit Umum Daerah X.

Setelah mendapatkan surat pengantar dari fakultas dan Kesbangpol, peneliti meminta izin kepada pihak berwenang di Rumah Sakit Umum Daerah X dengan menyerahkan surat izin penelitian yang di dapatkan dari Kesbangpol. Kemudian pihak Rumah Sakit Umum Daerah X menyetujui surat izin penelitian tersebut dengan mengizinkan peneliti untuk melakukan pengambilan data pada perawat yang bekerja di bagian rawat inap. Peneliti juga diberi izin untuk mengambil data-data lain yang dibutuhkan untuk keperluan skripsi.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yakni skala perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior scale*) dan skala modal psikologis (*psychological capital questionnaire*). Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan adaptasi alat ukur yang akan digunakan untuk pengambilan data. Skala perilaku kewargaan organisasi yang digunakan peneliti merupakan hasil adaptasi dari *Organizational Citizenship Behavior Scale* (Podsakoff, 1990). Skala perilaku kewargaan organisasi telah diterjemahkan oleh peneliti ke dalam bahasa Indonesia dengan bantuan dosen pembimbing sehingga skala bisa disesuaikan dengan subjek peneliti yaitu perawat.

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek perilaku kewargaan yang telah dikemukakan oleh Organ (1988) yaitu perilaku menolong (*altruism*), moral kewargaan (*civic virtue*), kesadaran dan ketelitian karyawan dalam bekerja (*conscientiousness*), kesopanan (*courtesy*), dan perilaku toleransi sesama karyawan serta tidak mencari-cari kesalahan di tempat kerja dan mengeluh terhadap hal-hal yang sepele (*sportmanship*).

Skala modal psikologis yang digunakan peneliti merupakan hasil adaptasi dari *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans (2007). Alat ukur ini disusun berdasarkan aspek-aspek modal psikologis yang terdiri dari efikasi diri (*self-efficacy*), optimis (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*).

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah X yang berjumlah 35 orang. Pelaksanaan uji coba dilaksanakan secara bersamaan dengan proses pengambilan data pada tanggal 4-14 Desember 2017 dengan jumlah aitem untuk skala perilaku kewargaan organisasi sebanyak 24 aitem dan untuk skala modal psikologis sebanyak 24 aitem. Data yang diperoleh dari uji coba kemudian dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 25*

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh melalui uji coba alat ukur, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan validitas alat ukur menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 25* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Skala Perilaku Kewargaan Organisasi

Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala perilaku kewargaan organisasi menunjukkan bahwa dari 24 aitem pernyataan menghasilkan 14 aitem yang valid dan 10 aitem yang gugur. Butir yang gugur adalah nomor 2, 4, 7, 9, 15, 16, 19, 21, 23, 24. Koefisien *correlated item-total correlation* bergerak antara 0,275 hingga 0,695. Uji reliabilitas menggunakan teknik korelasi *cronbach's alpha* dengan koefisien reliabilitasnya adalah 0,844.

Tabel 3
Distribusi aitem pada skala perilaku kewargaan organisasi setelah uji coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Ketelitian (<i>Conscientiousness</i>)	3 (2), 18 (12), 22 (14),	-	3
Sikap Sportif (<i>Sportsmanship</i>)	-	5 (3)	1
Moral Kewargaan (<i>Civic Virtue</i>)	6 (4), 11 (7), 12 (8)	-	3
Kesopanan (<i>Courtesy</i>)	8 (5), 14 (10), 17 (11), 20 (13)	-	4
Perilaku Menolong (<i>Altruism</i>)	1, 10 (6), 13 (9)	-	3
Jumlah	13	1	14

Catatan : angka dalam kurung () adalah nomor urut aitem baru setelah uji coba

2) Skala Modal Psikologis

Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala modal psikologis menunjukkan bahwa dari 24 aitem pernyataan tidak ada yang gugur. Koefisien *correlated item-total correlation* bergerak antara 0,184 hingga 0,824. Uji reliabilitas menggunakan teknik korelasi *cronbach's alpha* dengan koefisien reliabilitasnya adalah 0,925.

Tabel 4
Distribusi aitem pada skala modal psikologis setelah uji coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Efikasi Diri (<i>Self-efficacy</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
Optimis (<i>Optimism</i>)	7, 8, 9, 10, 11	12	6
Harapan (<i>Hope</i>)	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
Resiliensi (<i>Resilience</i>)	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
Jumlah	23	1	24

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada hari Senin tanggal 4 Desember 2017 sampai dengan hari Kamis tanggal 14 Desember 2017 di Rumah Sakit Umum Daerah X. Subjek merupakan perawat yang bertugas pada seluruh ruangan rawat inap dengan jumlah 133. 35 orang digunakan sebagai subjek untuk uji coba (*try out*) dan 98 orang digunakan untuk penelitian.

Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner pada setiap ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah X. Kuisisioner tersebut dititipkan dan peneliti membuat janji dengan masing-masing kepala ruangan untuk kembali mengambil kuisisioner pada hari yang sudah ditentukan. Namun, dalam proses pengambilan kembali kuisisioner peneliti harus berulang kali datang ke rumah sakit. Hal ini dikarenakan masih banyaknya kuisisioner yang belum terisi seluruhnya dan terdapat kesalahpahaman antara peneliti dan salah satu kepala ruangan sehingga membuat waktu penelitian menjadi lebih lama daripada yang sudah direncanakan sebelumnya. Kendala lain adalah jam kerja subjek yang memakai sistem *shift*, sehingga tidak memungkinkan untuk bisa selesai mengisi kuisisioner dalam satu hari.

Banyaknya kuisisioner yang dibawa pulang oleh subjek juga membuat proses pengambilan data menjadi lama. Peneliti harus membuat janji temu kembali keesokan harinya. Selain itu, banyak juga subjek yang hanya mengisi setengah saja dari total aitem yang disajikan, sehingga pada beberapa ruangan peneliti mengawasi sendiri saat subjek mengisi kuisisioner. Kesibukan pekerjaan subjek saat sedang bertugas juga menjadi salah satu penyebab proses pengambilan data menjadi lama.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat RSUD H. Hanafie yang berjumlah 98 orang. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	17,3
2	Perempuan	81	82,7
Total		98	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang dan subjek berjenis kelamin perempuan berjumlah 81 orang.

Tabel 6

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-29	41	41,8
30-39	46	46,9
40-49	11	11,2
Total	98	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 41,8%, sebanyak 46 orang berusia antara 30-39 tahun dengan persentase 46,9%, dan 11 orang berusia antara 40-49 tahun dengan persentase 11,2%.

Tabel 7

Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	DIII Keperawatan	83	84,7
2	S1 Perawat	14	14,3
3	SPK	1	1
Total		98	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki pendidikan terakhir DIII Keperawatan sebanyak 83 orang dengan persentase 84,7%, sebanyak 14 orang memiliki pendidikan terakhir S1 Perawat dengan persentase 14%, dan 1 orang memiliki pendidikan terakhir SPK dengan persentase 1%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan pemberian skor pada masing-masing skala penelitian, maka dapat diketahui data deskripsi penelitian berupa data hipotetik dan data empirik yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8

Deskripsi data penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Perilaku kewargaan organisasi	14	70	42	9.3	43	69	56.43	5.866
Modal psikologis	24	120	72	16	62	120	99.51	11.187

Data Hipotetik : skor yang diperoleh oleh subjek

Data Empirik : skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Deskripsi data penelitian di atas selanjutnya digunakan untuk mengetahui kriteria kategorisasi subjek pada masing-masing variabel yang diteliti. Rumus yang digunakan untuk menghitung kategorisasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 9

Norma kategorisasi

Norma kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan:

X = skor total

 μ = mean σ = standar deviasi

Berdasarkan norma kategorisasi di atas, maka subjek penelitian dapat dikelompokkan menjadi lima kategori pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Kategorisasi subjek pada variabel perilaku kewargaan organisasi

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 67$	1	1,02
Tinggi	$60 < X \leq 67$	25	25,5
Sedang	$53 < X \leq 60$	43	43,87
Rendah	$46 \leq X \leq 53$	27	27,55
Sangat Rendah	$X < 46$	2	2,04

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki perilaku kewargaan organisasi dengan kategori sangat tinggi sebanyak hanya terdapat 1 orang 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 sebagian besar subjek penelitian masih memiliki perilaku kewargaan yang tergolong sedang dan rendah.

Tabel 11

Kategorisasi subjek pada variabel modal psikologis

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 120$	0	0
Tinggi	$106 < X \leq 120$	41	41,84
Sedang	$93 < X \leq 106$	29	29,59
Rendah	$79 \leq X \leq 93$	22	22,45
Sangat Rendah	$X < 79$	6	6,12

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki modal psikologis dengan kategori sangat tinggi tidak ada, kemudian 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.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data penelitian, terdapat beberapa syarat yang harus terpenuhi yaitu asumsi-asumsi parametrik. Oleh karena itu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas terhadap sebaran data penelitian yang ada sebagai syarat untuk melakukan uji korelasi agar kesimpulan yang di dapatkan sesuai dengan hasil analisis data. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program statistic *IBM SPSS Statistics versi 25*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS. Jika hasil $p > 0,05$ maka sebaran data normal. Tetapi jika hasil $p < 0.05$ maka sebaran data tidak normal.

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skor KS-Z	p	Kategori
Perilaku kewargaan organisasi	0.077	0.169	Normal
Modal psikologis	0.170	0.000	Tidak Normal

Hasil uji normalitas 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.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas yang linear dalam penelitian. 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 $p < 0.05$.

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Interpretasi
Perilaku kewargaan organisasi Modal psikologis	12.300	0.001	Linear

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi. Uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi *Spearman* (non parametrik). Teknik korelasi *Spearman* digunakan karena sebaran data dalam penelitian ini tidak normal. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi, artinya semakin positif keadaan modal psikologis seseorang maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi dan sebaliknya semakin negatif keadaan modal psikologis seseorang maka semakin rendah perilaku kewargaan organisasi.

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	p	Keterangan
Modal psikologis dengan Perilaku kewargaan organisasi	0.350	0.000	Diterima

Hasil analisis 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.

D. 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.

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

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

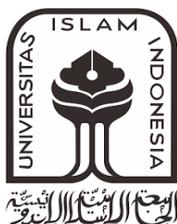
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value. *Center for Organization Effectiveness*, 1-8
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darmawati, 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



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta
55584, Telp. (0274) 898444

Assalamu'alaykum Warrahmatullahi Wabarrokatur

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi keperluan penelitian untu menyelesaikan studi S1 saya di program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, maka dengan ini saya memohon kesediaan Anda untuk dapat ikut serta berpartisipasi dengan cara mengisi angket yang terdiri dari tiga bagian, yaitu Skala I, Skala II, dan Skala III. Diharapkan Anda dapat memberikan jawaban yang **paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya.**

Selain itu, informasi yang akan Anda berikan juga kami jamin **kerahasiaannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar.** Atas kesediaan Anda saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaykum warrohmatullahi Wabarrokatur

Peneliti,

Siti Ajeng Puti Rafica

Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi

BAGIAN I (IDENTITAS RESPONDEN)

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *
- (* Coret yang tidak sesuai)**
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Jumlah staff (jika ada) : orang
- Divisi :
- Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)
- a. ≤ Rp. 1.500.000
 - b. Rp 1.600.000 – 2.500.000
 - c. Rp 2.600.000 – 2.900.000

d. Rp 3.000.000 – 4.500.000

e. \geq Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Muara Bungo,
November 2017

Responden

BAGIAN II

Pada bagian kedua ini, terdapat beberapa pernyataan. Pada setiap pernyataan disediakan alternatif jawaban (SL, SR, KD, JR, TP) yang akan Anda pilih **sesuai keadaan Anda yang sebenarnya saat ini**.

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Anda diharapkan dapat memberikan jawaban pada **semua pernyataan** dengan cara **menyilang (X) atau melingkari (O) pilihan jawaban** yang telah disediakan di sebelah kanan pernyataan.

SKALA I

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya bersedia membantu perawat lain yang sedang memiliki beban kerja yang berat.					
2	Saya suka mengeluh tentang masalah saya demi mendapatkan perhatian dari perawat lain maupun pihak rumah sakit.					
3	Saya percaya bila saya bekerja dengan jujur maka saya akan menerima upah yang setimpal.					
4	Saya selalu mencoba untuk menghindari menimbulkan masalah bagi perawat lain.					
5	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele.					
6	Saya terus mengikuti perubahan sistem dalam organisasi di rumah sakit.					
7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang awalnya kecil.					
8	Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja saya (perawat lain).					

9	Saya tetap menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi pertemuan tersebut saya anggap penting.					
10	Saya selalu siap mengulurkan tangan untuk membantu perawat lain.					
11	Saya menghadiri kegiatan yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra rumah sakit.					
12	Saya selalu membaca dan terus mengikuti perkembangan mengenai pengumuman terkait rumah sakit.					
13	Saya membantu pekerjaan perawat lain yang telah absen (tidak masuk kerja).					
14	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain maupun hak perawat lain.					
15	Saya dengan senang hati membantu perawat lain ketika mereka sedang memiliki masalah terkait pekerjaan.					
16	Saya selalu berfokus kepada apa yang salah daripada memperhatikan sisi positif dari suatu keadaan.					
17	Saya mengambil tindakan terlebih dahulu untuk mencegah masalah dengan perawat lain.					
18	Persentase kehadiran saya di tempat kerja atau rumah sakit di atas rata-rata.					
19	Saya selalu mencari kesalahan dengan apa yang dilakukan rumah sakit.					
20	Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan perawat lain.					

21	Saya tidak mengambil istirahat tambahan atau istirahat panjang saat bekerja.					
22	Saya mematuhi aturan dan peraturan organisasi atau rumah sakit bahkan ketika tidak ada yang melihat.					
23	Saya bersedia membantu perawat baru agar dapat berorientasi terhadap pekerjaannya meskipun bantuan saya tidak begitu diperlukan.					
24	Saya adalah salah satu perawat yang teliti.					

SKALA II

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa yakin dalam menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.					
2	Saya merasa yakin menghubungi orang-orang di luar perusahaan (misalnya, pemasok, pelanggan) untuk membahas masalah.					
3	Meskipun atasan memberikan saya pekerjaan tambahan yang saya belum pernah melakukannya, saya masih percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukannya.					
4	Saya yakin dengan kinerja saya bahwa saya dapat bekerja di bawah tekanan dan dalam keadaan menantang.					
5	Saya merasa yakin bahwa saya bisa mencapai keberhasilan/kesuksesan dalam pekerjaan.					
6	Jika organisasi mengubah sistem kerja baru yang sulit dimengerti, saya masih yakin bahwa saya bisa belajar hal-hal baru dari sistem ini.					

7	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan karena berkaitan dengan pekerjaan,					
8	Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah ada solusinya.					
9	Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi di tempat kerja selalu memiliki sisi baik.					
10	Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.					
11	Saya percaya bahwa kesuksesan dalam bekerja saat ini akan terjadi di masa depan.					
12	Saya selalu terjebak dengan masalah dan saya tidak bisa berbuat apa-apa.					
13	Saat ini, saya penuh semangat mengejar tujuan pekerjaan saya (keberhasilan/kesuksesan).					
14	Saya memiliki beberapa cara (strategi) untuk mencapai kesuksesan.					
15	Ketika saya mengetahui bahwa penilaian kinerja saya kurang dari tujuan yang diharapkan, saya mencoba untuk menemukan cara untuk meningkatkan, dan kemudian mulai untuk berbuat lebih baik.					
16	Sekarang, saya merasa bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
17	Ketika saya menetapkan tujuan dan rencana untuk bekerja, saya akan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan.					
18	Dalam bekerja, saya percaya bahwa “Di mana ada kemauan, pasti ada jalan”.					

19	Saya biasanya mengelola kesulitan dengan berbagai cara di tempat kerja.					
20	Saya biasanya menghadapi hal-hal yang memicu stress saat bekerja dengan tenang.					
21	Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi.					
22	Meskipun terlalu banyak tanggungjawab di tempat kerja membuat saya merasa canggung, saya bisa terus bekerja dengan sukses.					
23	Saya berani dan siap untuk menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
24	Ketika saya dihadapkan dengan kekecewaan di tempat kerja, “Saya kecewa tetapi saya bisa cepat melalui/melupakannya”.					

TERIMA KASIH

TABULASI DATA TRY OUT SKALA OCB

Aitem/ Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
S1	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	5	5	2	5	3	4	1	5	5	5	95
S2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	4	105
S3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	3	1	5	2	1	4	5	5	101
S4	5	1	4	4	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	1	4	3	2	1	3	81
S5	4	5	4	4	4	3	5	1	3	5	2	3	3	1	5	5	3	2	5	1	2	1	5	5	81
S6	4	2	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	2	4	5	3	2	5	1	2	1	5	5	84
S7	4	5	4	4	4	5	5	1	3	4	2	3	3	1	5	5	3	2	5	1	2	1	5	5	82
S8	4	5	4	4	4	3	5	1	3	5	2	3	3	1	5	5	3	2	5	1	2	1	5	5	81
S9	2	5	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	5	4	3	3	2	4	83
S10	4	5	4	4	4	3	5	1	3	5	2	3	3	1	5	5	3	2	5	1	2	1	5	5	81
S11	4	5	4	4	4	5	5	1	3	4	2	3	3	1	4	5	3	2	5	1	2	1	5	5	81
S12	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	1	5	3	3	5	5	1	1	5	3	4	85
S13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	115
S14	4	5	4	4	5	4	5	4	1	5	2	2	5	4	4	5	1	5	5	3	1	5	4	4	91
S15	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	2	2	4	4	5	5	1	4	5	3	1	5	4	5	92
S16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	115
S17	5	5	4	5	5	4	5	4	1	5	2	2	5	5	4	5	1	5	5	3	1	4	5	4	94
S18	5	5	4	5	5	4	5	4	1	5	2	2	5	5	4	5	1	5	5	3	1	4	4	4	93
S19	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	3	2	4	4	5	4	1	4	4	4	93
S20	3	5	4	4	5	2	4	2	1	4	1	3	4	4	4	5	3	5	5	1	2	3	4	5	83
S21	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	92
S22	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	5	5	1	1	5	4	5	92
S23	5	4	3	5	4	4	2	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	93
S24	2	4	3	5	4	2	4	2	1	3	2	4	3	3	3	4	1	5	5	1	2	4	2	3	72
S25	5	5	3	3	5	3	5	3	2	4	3	4	2	5	5	1	5	5	5	3	1	5	5	5	92
S26	5	4	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	5	3	3	5	5	5	101
S27	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	3	3	2	5	5	3	3	4	85
S28	3	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	1	2	5	3	1	5	2	1	4	4	3	78
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
S30	3	4	2	1	5	3	5	3	3	3	3	3	3	1	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	79
S31	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	95
S32	3	5	1	5	4	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	78
S33	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	94
S34	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	94
S35	4	5	4	5	5	5	5	4	1	5	3	3	4	4	4	5	3	5	5	3	1	3	4	5	95

TABULASI DATA TRY OUT SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Aitem/ Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
S1	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	102
S2	4	1	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	95
S3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	108
S4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	2	3	89
S5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	110
S6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	106
S7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	110
S8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	109
S9	3	2	3	2	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
S10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	112
S11	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	109
S12	3	1	2	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	95
S13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
S14	5	1	5	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	99
S15	4	1	4	4	4	4	5	4	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	96
S16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
S17	5	1	4	5	5	5	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	100
S18	5	1	4	5	5	5	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	101
S19	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	96
S20	4	2	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4	3	4	87
S21	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	76
S22	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	101
S23	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	75
S24	1	1	1	2	3	2	3	5	5	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	2	57
S25	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	1	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	85
S26	2	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	102
S27	5	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	2	3	4	85
S28	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	73
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
S30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	75
S31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	106
S32	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	5	3	4	2	5	2	69
S33	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	106
S34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	106
S35	4	1	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	1	3	2	94

RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA OCB

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	14

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya bersedia membantu perawat lain yang sedang memiliki beban kerja yang berat.	4.1429	.87927	35
Saya percaya bila saya bekerja dengan jujur maka saya akan menerima upah yang setimpal.	3.8571	.94380	35
Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele.	4.5143	.56211	35
Saya terus mengikuti perubahan sistem dalam organisasi di rumah sakit.	3.8571	1.06116	35
Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja saya (perawat lain).	3.5429	1.33599	35

Saya selalu siap mengulurkan tangan untuk membantu perawat lain.	4.4000	.69452	35
Saya menghadiri kegiatan yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra rumah sakit.	2.9143	1.06747	35
Saya selalu membaca dan terus mengikuti perkembangan mengenai pengumuman terkait rumah sakit.	3.5714	1.09237	35
Saya membantu pekerjaan perawat lain yang telah absen (tidak masuk kerja).	3.6571	1.05560	35
Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain maupun hak perawat lain.	3.2000	1.60514	35
Saya mengambil tindakan terlebih dahulu untuk mencegah masalah dengan perawat lain.	3.2571	1.26823	35
Persentase kehadiran saya di tempat kerja atau rumah sakit di atas rata-rata.	3.9714	1.33913	35
Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan perawat lain.	2.9143	1.44245	35
Saya mematuhi aturan dan peraturan organisasi atau rumah sakit bahkan ketika tidak ada yang melihat.	3.5714	1.50070	35

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya bersedia membantu perawat lain yang sedang memiliki beban kerja yang berat.	47.2286	79.534	.521	.833
Saya percaya bila saya bekerja dengan jujur maka saya akan menerima upah yang setimpal.	47.5143	82.492	.297	.844
Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele.	46.8571	85.303	.275	.844
Saya terus mengikuti perubahan sistem dalam organisasi di rumah sakit.	47.5143	80.198	.376	.840
Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja saya (perawat lain).	47.8286	71.558	.670	.821
Saya selalu siap mengulurkan tangan untuk membantu perawat lain.	46.9714	83.323	.368	.841
Saya menghadiri kegiatan yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra rumah sakit.	48.4571	76.314	.591	.828
Saya selalu membaca dan terus mengikuti perkembangan mengenai pengumuman terkait rumah sakit.	47.8000	78.635	.446	.836
Saya membantu pekerjaan perawat lain yang telah absen (tidak masuk kerja).	47.7143	80.798	.346	.842

Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain maupun hak perawat lain.	48.1714	67.558	.695	.818
Saya mengambil tindakan terlebih dahulu untuk mencegah masalah dengan perawat lain.	48.1143	78.457	.374	.841
Persentase kehadiran saya di tempat kerja atau rumah sakit di atas rata-rata.	47.4000	76.129	.452	.837
Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan perawat lain.	48.4571	69.844	.686	.819
Saya mematuhi aturan dan peraturan organisasi atau rumah sakit bahkan ketika tidak ada yang melihat.	47.8000	70.694	.615	.825

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.3714	88.476	9.40615	14

RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA *MODAL PSIKOLOGIS*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	24

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa yakin dalam menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.	4.1714	1.04278	35
Saya merasa yakin menghubungi orang-orang di luar perusahaan (misalnya, pemasok, pelanggan) untuk membahas masalah.	3.0000	1.51463	35
Meskipun atasan memberikan saya pekerjaan tambahan yang saya belum pernah melakukannya, saya masih percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukannya.	3.9143	1.12122	35

Saya yakin dengan kinerja saya bahwa saya dapat bekerja di bawah tekanan dan dalam keadaan menantang.	3.9143	1.12122	35
Saya merasa yakin bahwa saya bisa mencapai keberhasilan/kesuksesan dalam pekerjaan.	4.2857	.98731	35
Jika organisasi mengubah sistem kerja baru yang sulit dimengerti, saya masih yakin bahwa saya bisa belajar hal-hal baru dari sistem ini.	3.9429	1.08310	35
Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan karena berkaitan dengan pekerjaan,	4.1714	.82197	35
Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah ada solusinya.	4.3143	.63113	35
Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi di tempat kerja selalu memiliki sisi baik.	3.9143	1.33662	35
Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.	4.0571	.90563	35
Saya percaya bahwa kesuksesan dalam bekerja saat ini akan terjadi di masa depan.	3.7143	.89349	35
Saya selalu terjebak dengan masalah dan saya tidak bisa berbuat apa-apa.	3.8571	1.28665	35

Saat ini, saya penuh semangat mengejar tujuan pekerjaan saya (keberhasilan/kesuksesan).	4.3429	.90563	35
Saya memiliki beberapa cara (strategi) untuk mencapai kesuksesan.	4.0571	.83817	35
Ketika saya mengetahui bahwa penilaian kinerja saya kurang dari tujuan yang diharapkan, saya mencoba untuk menemukan cara untuk meningkatkan, dan kemudian mulai untuk berbuat lebih baik.	3.8857	.75815	35
Sekarang, saya merasa bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.	4.3429	.90563	35
Ketika saya menetapkan tujuan dan rencana untuk bekerja, saya akan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan.	4.3429	.87255	35
Dalam bekerja, saya percaya bahwa "Di mana ada kemauan, pasti ada jalan".	4.4286	.85011	35
Saya biasanya mengelola kesulitan dengan berbagai cara di tempat kerja.	3.8000	.96406	35
Saya biasanya menghadapi hal-hal yang memicu stress saat bekerja dengan tenang.	3.3429	1.28207	35
Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi.	4.2857	.92582	35

Meskipun terlalu banyak tanggungjawab di tempat kerja membuat saya merasa canggung, saya bisa terus bekerja dengan sukses.	3.8857	1.13167	35
Saya berani dan siap untuk menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	3.9143	.88688	35
Ketika saya dihadapkan dengan kekecewaan di tempat kerja, "Saya kecewa tetapi saya bisa cepat melalui/melupakannya".	3.8857	.96319	35

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa yakin dalam menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.	91.6000	200.600	.620	.921
Saya merasa yakin menghubungi orang-orang di luar perusahaan (misalnya, pemasok, pelanggan) untuk membahas masalah.	92.7714	199.770	.419	.927
Meskipun atasan memberikan saya pekerjaan tambahan yang saya belum pernah melakukannya, saya masih percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukannya.	91.8571	193.067	.824	.917

Saya yakin dengan kinerja saya bahwa saya dapat bekerja di bawah tekanan dan dalam keadaan menantang.	91.8571	196.714	.701	.919
Saya merasa yakin bahwa saya bisa mencapai keberhasilan/kesuksesan dalam pekerjaan.	91.4857	198.375	.743	.919
Jika organisasi mengubah sistem kerja baru yang sulit dimengerti, saya masih yakin bahwa saya bisa belajar hal-hal baru dari sistem ini.	91.8286	196.852	.723	.919
Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan karena berkaitan dengan pekerjaan,	91.6000	200.953	.789	.919
Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah ada solusinya.	91.4571	210.608	.491	.923
Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi di tempat kerja selalu memiliki sisi baik.	91.8571	211.067	.184	.930
Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.	91.7143	202.445	.650	.921
Saya percaya bahwa kesuksesan dalam bekerja saat ini akan terjadi di masa depan.	92.0571	208.761	.405	.924
Saya selalu terjebak dengan masalah dan saya tidak bisa berbuat apa-apa.	91.9143	207.669	.288	.928

Saat ini, saya penuh semangat mengejar tujuan pekerjaan saya (keberhasilan/kesuksesan).	91.4286	209.723	.361	.925
Saya memiliki beberapa cara (strategi) untuk mencapai kesuksesan.	91.7143	205.563	.572	.922
Ketika saya mengetahui bahwa penilaian kinerja saya kurang dari tujuan yang diharapkan, saya mencoba untuk menemukan cara untuk meningkatkan, dan kemudian mulai untuk berbuat lebih baik.	91.8857	205.634	.635	.921
Sekarang, saya merasa bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.	91.4286	199.017	.789	.918
Ketika saya menetapkan tujuan dan rencana untuk bekerja, saya akan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan.	91.4286	201.193	.729	.919
Dalam bekerja, saya percaya bahwa "Di mana ada kemauan, pasti ada jalan".	91.3429	200.879	.764	.919
Saya biasanya mengelola kesulitan dengan berbagai cara di tempat kerja.	91.9714	211.264	.279	.926
Saya biasanya menghadapi hal-hal yang memicu stress saat bekerja dengan tenang.	92.4286	198.840	.540	.923
Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi.	91.4857	198.375	.797	.918

Meskipun terlalu banyak tanggungjawab di tempat kerja membuat saya merasa canggung, saya bisa terus bekerja dengan sukses.	91.8857	194.575	.765	.918
Saya berani dan siap untuk menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	91.8571	214.420	.185	.927
Ketika saya dihadapkan dengan kekecewaan di tempat kerja, "Saya kecewa tetapi saya bisa cepat melalui/melupakannya".	91.8857	198.751	.748	.919

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.7714	220.005	14.83257	24



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta
55584, Telp. (0274) 898444

Assalamu'alaykum Warrahmatullahi Wabarrokatur

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi keperluan penelitian untu menyelesaikan studi S1 saya di program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, maka dengan ini saya memohon kesediaan Anda untuk dapat ikut serta berpartisipasi dengan cara mengisi angket yang terdiri dari tiga bagian, yaitu Skala I, Skala II, dan Skala III. Diharapkan Anda dapat memberikan jawaban yang **paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya.**

Selain itu, informasi yang akan Anda berikan juga kami jamin **kerahasiaannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar.** Atas kesediaan Anda saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaykum warrohmatullahi Wabarrokatur

Peneliti,

Siti Ajeng Puti Rafica

Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi

BAGIAN I (IDENTITAS RESPONDEN)

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *
- (* Coret yang tidak sesuai)**
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Jumlah staff (jika ada) : orang
- Divisi :
- Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)
- f. ≤ Rp. 1.500.000
 - g. Rp 1.600.000 – 2.500.000

- h. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- i. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- j. \geq Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Muara Bungo,
November 2017

Responden

BAGIAN II

Pada bagian kedua ini, terdapat beberapa pernyataan. Pada setiap pernyataan disediakan alternatif jawaban (SL, SR, KD, JR, TP) yang akan Anda pilih **sesuai keadaan Anda yang sebenarnya saat ini**.

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Anda diharapkan dapat memberikan jawaban pada **semua pernyataan** dengan cara **menyilang (X) atau melingkari (O) pilihan jawaban** yang telah disediakan di sebelah kanan pernyataan.

SKALA I

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya bersedia membantu perawat lain yang sedang memiliki beban kerja yang berat.					
2	Saya percaya bila saya bekerja dengan jujur maka saya akan menerima upah yang setimpal.					
3	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele.					
4	Saya terus mengikuti perubahan sistem dalam organisasi di rumah sakit.					
5	Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja saya (perawat lain).					
6	Saya selalu siap mengulurkan tangan untuk membantu perawat lain.					
7	Saya menghadiri kegiatan yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra rumah sakit.					
8	Saya selalu membaca dan terus mengikuti perkembangan mengenai pengumuman terkait rumah sakit.					

9	Saya membantu pekerjaan perawat lain yang telah absen (tidak masuk kerja).					
10	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain maupun hak perawat lain.					
11	Saya mengambil tindakan terlebih dahulu untuk mencegah masalah dengan perawat lain.					
12	Persentase kehadiran saya di tempat kerja atau rumah sakit di atas rata-rata.					
13	Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan perawat lain.					
14	Saya mematuhi aturan dan peraturan organisasi atau rumah sakit bahkan ketika tidak ada yang melihat.					

SKALA II

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa yakin dalam menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.					
2	Saya merasa yakin menghubungi orang-orang di luar perusahaan (misalnya, pemasok, pelanggan) untuk membahas masalah.					
3	Meskipun atasan memberikan saya pekerjaan tambahan yang saya belum pernah melakukannya, saya masih percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukannya.					
4	Saya yakin dengan kinerja saya bahwa saya dapat bekerja di bawah tekanan dan dalam keadaan menantang.					

5	Saya merasa yakin bahwa saya bisa mencapai keberhasilan/kesuksesan dalam pekerjaan.					
6	Jika organisasi mengubah sistem kerja baru yang sulit dimengerti, saya masih yakin bahwa saya bisa belajar hal-hal baru dari sistem ini.					
7	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan karena berkaitan dengan pekerjaan,					
8	Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah ada solusinya.					
9	Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi di tempat kerja selalu memiliki sisi baik.					
10	Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.					
11	Saya percaya bahwa kesuksesan dalam bekerja saat ini akan terjadi di masa depan.					
12	Saya selalu terjebak dengan masalah dan saya tidak bisa berbuat apa-apa.					
13	Saat ini, saya penuh semangat mengejar tujuan pekerjaan saya (keberhasilan/kesuksesan).					
14	Saya memiliki beberapa cara (strategi) untuk mencapai kesuksesan.					
15	Ketika saya mengetahui bahwa penilaian kinerja saya kurang dari tujuan yang diharapkan, saya mencoba untuk menemukan cara untuk meningkatkan, dan kemudian mulai untuk berbuat lebih baik.					

16	Sekarang, saya merasa bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
17	Ketika saya menetapkan tujuan dan rencana untuk bekerja, saya akan berkonsentrasi untuk mencapai tujuan.					
18	Dalam bekerja, saya percaya bahwa “Di mana ada kemauan, pasti ada jalan”.					
19	Saya biasanya mengelola kesulitan dengan berbagai cara di tempat kerja.					
20	Saya biasanya menghadapi hal-hal yang memicu stress saat bekerja dengan tenang.					
21	Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi.					
22	Meskipun terlalu banyak tanggungjawab di tempat kerja membuat saya merasa canggung, saya bisa terus bekerja dengan sukses.					
23	Saya berani dan siap untuk menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
24	Ketika saya dihadapkan dengan kekecewaan di tempat kerja, “Saya kecewa tetapi saya bisa cepat melalui/melupakannya”.					

TERIMA KASIH

TABULASI DATA SKALA OCB

Aitem/ Subjek	1	3	5	6	8	10	11	12	13	14	17	18	20	22	TOTAL
S1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	1	5	61
S2	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	58
S3	5	4	5	4	1	5	3	3	4	1	4	5	1	1	46
S4	5	4	5	4	1	5	3	3	4	1	4	5	1	1	46
S5	4	1	5	5	5	5	2	5	1	1	5	5	1	5	50
S6	4	1	5	5	5	5	2	5	1	1	5	5	1	4	49
S7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	63
S8	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	63
S9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	67
S10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	67
S11	5	5	2	3	4	4	5	5	2	3	4	4	5	4	55
S12	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	59
S13	5	4	1	5	3	4	4	5	5	4	2	2	4	5	53
S14	5	2	3	4	5	4	4	5	5	4	2	3	4	4	54
S15	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	56
S16	2	4	2	5	3	4	4	5	4	5	4	3	2	4	51
S17	5	4	1	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	52
S18	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	56
S19	5	2	2	4	4	5	4	3	2	3	2	5	4	5	50
S20	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	3	57
S21	5	2	5	5	4	4	4	1	1	4	2	3	4	4	48
S22	5	3	2	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	47
S23	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	5	5	4	55
S24	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	1	5	58
S25	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	1	5	58
S26	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	5	4	61
S27	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	4	63
S28	5	5	5	3	5	3	1	4	3	5	5	3	5	4	56
S29	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	5	4	61
S30	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	2	5	60
S31	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	60
S32	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	60
S33	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	63
S34	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	63
S35	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	63
S36	5	5	4	2	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	59
S37	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	61
S38	5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	55
S39	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	65
S40	4	5	3	5	4	4	2	3	3	5	3	5	1	5	52

S41	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	3	5	60
S42	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	66
S43	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	61
S44	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	66
S45	3	5	4	4	5	4	2	4	4	5	3	5	3	5	56
S46	3	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	5	1	5	51
S47	5	5	5	4	4	5	3	4	3	1	3	5	3	5	55
S48	2	5	5	4	5	5	3	2	4	5	5	1	5	5	56
S49	3	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	5	1	5	51
S50	2	5	5	4	5	5	1	2	4	5	5	1	5	5	54
S51	3	5	3	4	5	4	2	4	4	5	3	5	3	5	55
S52	5	5	5	4	4	5	3	4	3	1	3	5	3	5	55
S54	5	5	5	5	4	5	2	3	1	2	5	5	5	5	57
S55	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	64
S56	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	2	4	3	4	55
S57	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	1	3	1	1	49
S58	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
S59	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	57
S60	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	62
S61	4	1	5	5	5	3	3	5	4	5	2	3	5	5	55
S62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	66
S63	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	51
S64	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	60
S65	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	1	2	5	50
S66	4	5	5	4	3	4	3	4	1	5	3	3	3	4	51
S67	3	5	5	4	5	5	5	5	3	1	4	5	3	5	58
S68	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	5	3	4	51
S69	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	55
S70	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	55
S71	5	4	1	5	2	1	1	2	2	2	5	5	4	4	43
S72	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	53
S73	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	58
S74	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	54
S75	4	4	1	5	4	2	4	3	4	3	5	5	4	4	52
S76	5	5	4	3	4	5	5	3	3	1	1	1	3	5	48
S77	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	64
S78	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	62
S79	4	2	5	1	1	4	4	3	4	1	5	5	1	5	45
S80	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
S81	4	3	4	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	5	55
S82	5	5	5	3	4	4	3	3	3	1	3	4	2	5	50

S83	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	1	5	58
S84	5	5	5	5	5	4	3	5	3	1	5	4	1	1	52
S85	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	60
S87	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	62
S88	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
S89	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
S90	5	4	1	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	56
S91	4	5	5	3	4	5	2	3	3	5	4	4	4	4	55
S92	5	4	4	5	1	5	5	5	3	5	1	5	1	4	53
S93	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	63
S94	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	1	4	60
S95	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	49
S96	3	2	4	2	4	4	1	2	3	4	4	4	3	4	44
S97	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	66
S98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	55
S99	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
S100	5	2	5	4	4	3	4	4	1	1	4	4	1	4	46

TABULASI DATA SKALA MODAL PSIKOLOGIS

Aitem/ Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
S1	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	108
S2	5	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
S3	4	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	107
S4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	111
S5	4	3	3	1	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	95
S6	4	3	3	1	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	95
S7	3	1	2	2	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	88
S8	3	2	3	2	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	92
S9	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	109
S10	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	107
S11	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	1	1	5	4	4	4	4	5	3	2	1	2	3	4	81
S12	4	4	5	5	4	3	2	1	2	3	4	1	5	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	85
S13	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	4	4	97
S14	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	101
S15	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	103
S16	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	102
S17	5	3	2	1	2	3	3	3	4	5	4	1	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	4	79
S18	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	100
S19	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	1	3	3	92
S20	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	102
S21	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	101
S22	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	105
S23	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	103
S24	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	107
S25	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	107
S26	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	109
S27	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	109
S28	2	1	2	2	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	5	4	1	3	3	3	4	82
S29	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	109
S30	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	110
S31	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	109
S32	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	109
S33	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	108
S34	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	108
S35	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	108
S36	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	107
S37	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	107
S38	5	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	100
S39	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	108
S40	3	1	3	2	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3	94
S41	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	91
S42	3	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	104

S43	3	1	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	81
S44	3	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	104
S45	5	3	4	1	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	2	2	5	3	3	92
S46	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	104
S47	2	1	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	77
S48	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	110
S49	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	104
S50	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	110
S51	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	104
S52	2	1	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	77
S54	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	109
S55	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	109	
S56	3	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	107
S57	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	83
S58	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
S59	4	1	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	102
S60	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	110
S61	1	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	75
S62	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
S63	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	87
S64	4	5	3	4	3	4	5	3	2	3	2	1	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	86
S65	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	107
S66	5	1	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
S67	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	109
S68	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	90
S69	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	109
S70	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	108
S71	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	2	1	1	1	78
S72	4	2	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	82
S73	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	2	1	3	2	2	2	2	2	77
S74	5	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	87
S75	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	89
S76	1	1	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
S77	3	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	97
S78	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	98
S79	5	1	5	1	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	102
S80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
S81	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	107
S82	2	3	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	96
S83	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	103
S84	5	2	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	5	5	3	2	3	4	4	2	94

S85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	113
S87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	113
S88	3	3	3	1	3	4	3	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	88
S89	3	3	3	1	3	4	3	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	86
S90	3	3	3	4	4	1	1	1	2	2	3	1	5	3	1	2	2	1	1	2	4	5	4	4	62	
S91	5	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	109	
S92	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
S93	4	4	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
S94	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	107	
S95	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	109	
S96	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
S97	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	109	
S98	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	102	
S99	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	106	
S100	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90	

UJI ASUMSI
(UJI NORMALITAS)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
total skor ocb	98	100.0%	0	0.0%	98	100.0%
total skor psycap	98	100.0%	0	0.0%	98	100.0%

Descriptives					
				Statistic	Std. Error
total skor ocb	Mean			56.43	.593
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		55.25	
		Upper Bound		57.60	
	5% Trimmed Mean			56.49	
	Median			56.00	
	Variance			34.412	
	Std. Deviation			5.866	
	Minimum			43	
	Maximum			69	
	Range			26	
	Interquartile Range			9	
	Skewness			-.077	.244
	Kurtosis			-.562	.483
	total skor psycap	Mean			99.51
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound		97.27	
		Upper Bound		101.75	
5% Trimmed Mean			100.16		
Median			103.50		
Variance			125.139		
Std. Deviation			11.187		
Minimum			62		
Maximum			120		
Range			58		
Interquartile Range			17		

	Skewness	- .942	.244
	Kurtosis	.252	.483

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total skor ocb	.077	98	.169	.985	98	.349
total skor psycap	.170	98	.000	.896	98	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

UJI ASUMSI
(UJI LINEARITAS)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
total skor ocb * total skor psycap	98	100.0%	0	0.0%	98	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total skor ocb * total skor psycap	Between Groups	(Combined)	1761.079	36	48.919	1.892	.014
		Linearity	317.959	1	317.959	12.300	.001
		Deviation from Linearity	1443.120	35	41.232	1.595	.055
	Within Groups		1576.921	61	25.851		
	Total		3338.000	97			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
total skor ocb * total skor psycap	.309	.095	.726	.528

UJI HIPOTESIS
(UJI KORELASI NON PARAMETRIK)

Correlations				
			total skor total skor ocb	total skor psycap
Spearman's rho	total skor ocb	Correlation Coefficient	1.000	.350**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	98	98
	total skor psycap	Correlation Coefficient	.350**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	98	98
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).				

SURAT IZIN PENELITIAN


UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 28 November 2017
 Nomor : 1008/ Dek / 70/Div.Um.RT / 11 / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah H. Hanafie Muara Bungo, Jambi

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

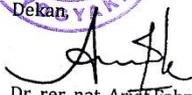
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Siti Ajeng Puti Rafica**
 Nomor Mahasiswa : **14320341**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT**

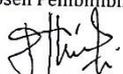
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


 Dr. rer. nat. Arif Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


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

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BUNGO
RSUD H.HANAFIE MUARA BUNGO
 JL.Teuku Umar No. 88 Telp. (0747)21314 Facs.(0747)21315

Website : rsudhanafie.bungokab.go.id; Email : rsud_hanafie@yahoo.com

MUARA BUNGO – 37214



SURAT KETERANGAN

Nomor : 44518683 / XII/RSUD/2017

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Muhammad Yazid, SKM, MSi**
 NIP : 19660914 198811 1 101
 Jabatan : Kabag Umum RSUD H. Hanafie Muara Bungo

Menerangkan :

Nama : Siti Ajeng Puti Rafica
 Program Study : S1 Psikologi
 NPM : 14320341
 Judul : Hubungan Antara Psychological Capital dan Organizational
 Citizenship Behaviour pada Perawat Rumah Sakit

Telah melaksanakan Penelitian pada tanggal **04 Desember 2017 s/d 14 Desember 2017**.

Demikian surat keterangan ini di buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ma. Bungo, 13 Desember 2017
 An. Direktur RSUD H. Hanafie Bungo
 Kabag Umum


Muh. Yazid, SKM, M.Si
 NIP. 19660914 198811 1 101