**Variabel Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Perawat pada RS Non Pemerintah Di Manado**

**Vinno Petrus Manoppo,**

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Manado

Sulawesi Utara, Indonesia

\* E-mail: [vinnomanoppo@unima.ac.id](mailto:vinnomanoppo@unima.ac.id)

**Abstract**: This research to explain and analyze the variable that impact organizational citizenship behavior in nursing at non government hospitals in the Manado. This studies is an explanatory research by applying survey method. The study was conducted in four non government hospitals in Manado. Samples in the research was 227 respondents using the probability random sampling method and the questionnaire tool using a Likert Scale. The Likert scale in this case uses five levels: Strongly Disagree (sts), Disagree (ts), Netral(N), Agree (s), and Strongly Agree (ss). To obtain a score indicator, it is done through scoring by making five classes. The Method analize used is GSCA using the GeSCA tool program. This research obtains the following hypotheses that there is a significant positive impact between transformational leadership on ocb. The conclusion is that transformational leadership has a significant positive impact on ocb.

**Abstraksi : M**enganalisis dan memberikan penjelasan dampak dari variabel yang Mempengaruhi *OCB Perawat Di Rumah Sakit Non Pemerintah Di Manado merupakn tujuan dari studi ini. Study* ini adalah penelitian penjelasan dgn menerapkan metode pengumpulan data (survei). Penelitian dilaksanakan di empat rumah sakit non pemerintah di Manado. Sampelnya berjumlah 227 responden dengan memakai metode probability random sampling dan pengukuran kuesioner gunakan skala *Likert*. Skala *Likert* dalam hal ini menggunakan lima (5) level: sts, s, n, s dan ss. Untuk memperoleh indikator skor dilakukan melalui reskoring dengan membuat lima kelas. GSCA adalah metode analisis data yang digunakan dengan GeSCA sebagai alat pemrograman. Studi ini memperoleh hasil hipotesis selaku berikut ada imbas signifikan positif jalinan antara kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior. Selaku akhirnya yakni jalinan kepemimpinan transformasional berakibat signifikan positif dengan organizational citizenship behaviour.

**

*Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Transformational,*

**Pendahuluan**

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat krusial dalam menentukan keefektifannya. Karena itu dalam organisasi harusnya senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi msdm. Namun fenomena yang sering terjadi dalam organisasi yang sudah baik akan menurun baik langsung ataupun tidak langsung karena adanya kepemimpinan yang buruk.

Di organisasi kepemimpinan ada kedudukan yang sangat bernilai. Walaupun pemimpin serta kepemimpinan ada makna yang tidak sama baik secara struktural ataupun secara fungsional. Keterampilan seorang yang sanggup pengaruhi ataupun menunjukan prilaku orang lain guna menyelenggarakan pekerjaan dalam meraih tujuan bersama dalam sesuatu organisasi dituturkan kepemimpinan. Sebaliknya orang yang melaksanakan kepemimpinan itu sendiri disebut dengan pemimpin. Dalam tingkatan organisasi kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting Di suatu organisasi keberhasilan pemimpin bukan merupakan suatu jaminan dalam memimpin organisasi lainnya. Hal ini tergantung dari gaya yang diterapkannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transformasional ialah sesuatu proses kepemimpinan yang menginspirasi serta ada pengaruh yang luar biasa, menyimpan kepedulian terhadap kebutuhan pengembangan diri, menukar pemahaman atas isu- isu yang terselip dengan teknik menunjang orang lain memandang kasus lama dengan teknik yang baru serta bisa menyenangkan hati serta menginspirasi para pengikutnya guna mengenyampingkan kepentingan individu demi kebaikan organisasi serta guna bekerja keras guna meraih tujuan bersama dalam organisasi (Robbins and Judge, 2008). ‘Proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku (*extra-role*) atau prilaku kepemimpinan itu seperti, *stimulasi intelektual*, *pengaruh ideal*, *perilaku pemimpin*, dan *pertimbangan individual’* (Robbins dan Judge, 2008). Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diduga cocok untuk meningkatkan perilaku *extra-role* pada karyawan. ‘Jika kepemimpinan transformasional diaplikasikan atau diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka *organizational citizenship behavior* secara langsung akan muncul’ (Lee, *et al.,* 2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional sangat berkaitan dengan perilaku karyawan dan merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi (Podsakoff, et., al. 2000). Penelitian terdahulu di bawah ini yang menghubungkan variabel dalam penelitian dan memiliki *gap* yang akan diteliti yaitu, kepemimpinan transformasional memberi pengaruh signifikan positif pada *organizational citizenship behavior* (Ali *et al.,* 2014; Chamariyah *et al.,* 2015). ‘Kepemimpinan transformasional memberi pengaruh tidak signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior’* (Ngadiman *et al.,* 2013 ; Maharani *et al*., 2013)

Berawal dari pemikiran bahwa hubungan negatif antara pimpinan dan karyawan memiliki berbagai pengaruh buruk pada karyawan karena mengurangi produktivitas organisasi sangat tinggi (Keashly *et al.,* 1994). Berdasarkan pendapat di atas maka karyawan dalam hal ini perawat yang pimpinannya tidak mampu mendukung dan mengubah perilaku mereka tentunya akan berperilaku buruk dalam organisasi, merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, mengalami tekanan dalam bekerja, tidak mampu berinteraksi secara menyenangkan dengan rekan kerja dan tidak mampu melayani pasien dengan baik (Wilkinson dan Wagner (1993); Podsakoff *et al.,* (1996); Yukl, 2005; Pranaya (2008). Berdasarkan data dari *Global Bussiness Guide* Indonesian, 60% rumah sakit di Indonesia merupakan milik pemerintah, termasuk puskesmas, dengan 40% lainnya merupakan rumah sakit swasta.

Rumah sakit swasta yang mengalami peningkatan sebut saja RS Siloam Hospital (Lippo Group), RS Advent, RS Pancaran Kasih dan RS Islam Sitti Maryam. Hal ini menyebabkan seluruh aspek perlu menerapkan peningkatan kualitas kerjasama yang signifikan dan baik. Hal yang paling penting adalah kepemimpinan yang efektif. Untuk menyikapi hal ini pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan transformasional sebagai gaya yang paling efektif. Kepemimpinan merupakan salah satu gaya yang terlibat langsung dalam proses termasuk dalam membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka adalah gaya kepemimpinan transformasional. Jika dalam contoh kasus di atas, maka pimpinan penyedia layanan kesehatan dan pihak rumah sakit hendaknya bersinergi untuk mengatasi persoalan tersebut. Selanjutnya, pimpinan dapat menginspirasi anggotanya untuk menciptakan perubahan positif terhadap paradigma masyarakat, terutama pasien, untuk memahami sistem layanan kesehatan dan kebijakan rumah sakit. Study ini masih sangat menarik dan layak untuk dilakukan didasarkan latarbelakang di atas, dengan alasan yaitu, study ini menggunakan obyek yang tidak banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya paling banyak obyeknya adalah di bidang industri jasa perbankan, perusahaan manufaktur, industri komunikasi, hotel dan organisasi pendidikan, sedangkan rumah sakit khususnya rumah sakit non pemerintah obyeknya dan tidak ditemukannya study yang menghubungkan variabel tersebut di atas yang mengambil lokasi di Manado yang respondennya memiliki budaya dan karakteristik yang berbeda dengan tempat penelitian lainnya sehingga akan menjadi temuan baru dalam penelitian ini. Masih adanya perbedaan hasil pada study sebelumnya, ada yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan, ada yang berpengaruh positif dan negatif, oleh sebab itu masih terdapat *gap* pada study tersebut, sehingga peneliti ingin melakukan study lebih lanjut dengan menghubungkan variabel tersebut.

**Kajian Teori**

*Kepemimpinan Transformasional*

Pertama kali kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Burns (1978) dalam konteks ilmu politik, kemudian dirumuskan menjadi teori kepemimpinan dalam organisasi oleh Bass (1996), dengan kata lain, dalam mengejar tujuan organisasi, kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan diri mereka menjadi lebih efektif.

“Kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah proses yang saling menguatkan antara pemimpin dan pengikutnya ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi, bukan hanya langsung dan dari atas ke bawah (*top down*), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*bottom up*) dan secara horizontal” (Robbins dan Judge ,2008). “Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level manajerial tertinggi di dalam organisasi tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka” (Robbins dan Judge ,2008).

“Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu”. “Pemimpin mengubah bawahannya sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama” (Bass, 1996). Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Bass (1996), yaitu:

1. Karisma.

‘ Sikap kepemimpinan transformasional menuju pada pengikut yang berusaha kerja keras melebihi apa yang dibayangkan, mengagumi, menghormati, serta yakin sebagaimana pemimpinnya’. Mereka mengenali pimpinan sebagaimana visi serta nilai- nilai yang diperjuangkan.

2. Motivasi Inspiratif.

Pemimpin mengenakan bermacam simbol guna fokus pada usaha maupun kegiatan serta mengekspresikan tujuan dengan cara- cara simpel, serta membangkitkan semangat kerjasama regu, antusiasme, serta optimisme diantara rekan kerja serta bawahannya.

3. Stimulasi Intelektual.

Pemimpin berikan dorongan serta dorongan kepada pengikutnya guna lebih inovatif dan kreatif, menanyakan anggapan serta inspirasi baru.

4. Individual Konsiderasi.

Kepemimpinan transaksional masih lebih unggul daripada kepemimpinan transformasional serta menciptakan kinerja serta upaya pengikut yang melampaui apa yang mampu dicapai ketimbang kalau pemimpin cuma menjalankan pendekatan transaksional, menginspirasi pengikutnya guna menyampingkan kepentingan individu mereka demi kebaikan organisasi serta mereka ada pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya, menyimpan kepedulian terhadap kebutuhan pengembangan diri, menukar pemahaman atas isu- isu yang terselip dengan teknik menopang orang lain memandang kasus lama dengan teknik yang baru, dan dapat mengasyikkan hati pengikutnya buat bekerja lebih keras guna meraih tujuan bersama ( Robbins dan Judge, 2008)..

Terselip 4 komponen kepemimpinan transformasional, yakni:

1. Idealized influence( pengaruh idaman).

“ Sikap pemimpin yang menimbulkan rasa bangga, membagikan visi serta misi dan memperoleh respek serta keyakinan bawahan, kharismatik, dimana pengikut ada kepercayaan yang mendalam, merasa bangga mampu bekerja serta mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam menangani tiap perkara”..

2. Inspirational motivation( motivasi inspirasional).

Sikap pemimpin yang sanggup mengkomunikasikan harapan yang besar, mengantarkan visi bersama secara menarik dengan memakai simbol- simbol, memfokuskan serta menginspirasi bawahan buat menggapai tujuan yang menciptakan kemajuan berarti untuk organisasi.

3. Intellectual stimulation( stimulasi intelektual).

Sikap pemimpin yang bisa menambah kecerdasan bawahan buat menaikkan kreativitas serta inovasi, menaikkan rasionalitas serta pemecahan kasus secara jeli.

4. Individualized consideration( pertimbangan individual).

Sikap pemimpin yang membagikan kepedulian individu, memperlakukan tiap- tiap bawahan secara individual selaku seorang pribadi dengan kebutuhan, keterampilan serta aspirasi yang berbeda dan melatih serta membagikan masukan.

. 5. Individualized consideration

Sikap pemimpin yang memperlakukan tiap- tiap bawahan selaku pribadi dan mendampingi mereka, memonitor, serta meningkatkan kesempatan( Robbins, 2008 serta Cavazotte et al., 2012)

Berdasarkan beberapa uraian teori-teori kepemimpinan transformasional di atas, maka penelitian ini mengadaptasi teori kepemimpinan transformasional yang pada dasarnya telah mewakili semua teori-teori kepemimpinan transformasional yang ada. Adapun teori kepemimpinan transformasional tersebut tercermin dalam empat dimensi yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual. Karena pengaruh ideal disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik” dari Robbins (2008) dan Cavazotte *et al.* (2012).

*Organizational Citizenship Behavior*

OCB pertama kali diperkenalkan oleh Smith, Organ dan Near pada tahun 1983 yang menggambarkan *organizational citizenship behavior* dalam dua kategori yaitu *altruism* dan *generalized compliance* (bentuk lain dari *conscientiousness*)” (Shweta dan Srirang, 2010) . “Kemudian pada tahun 1988 ditambahkan *sportsmanship, courtesy dan civic virtue* sebagai komponen lain pada *organizational citizenship behavior* disamping *altruism* dan *generalized compliance oleh Organ*.

Konsep O*CB di bagi* dalam dua kategori yang berbeda yaitu: *OCBI*–perilaku yang mengarah pada individu dalam organisasi, terdiri dari *altruism* dan *courtesy* dan *OCBO*–perilaku yang mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi, terdiri dari *conscientiousness, sportsmanship* dan *civic virtue oleh* Williams dan Anderson (1991). Organ *et al.,* (2006) dalam bukunya menjelaskan berbagai aspek yang mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior*, yaitu: karakteristik tugas *(task characteristic)*, kelompok *(group characteristic)*, organisasi *(organizational characteristic)*, konteks budaya *(culture context)* dan kepemimpinan *(leadership behavior).*

*OCB* sebagai perilaku seseorang yang bersifat bebas *(discretionary)*, yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal yang secara keseluruhan atau *agrega)* meningkatkan efisiensi dan efektifitas -fungsi organisasi”. “Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Organ *et al.,* 2006).

Komponen *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian merupakan komponen yang dikemukakan oleh Organ *et al.* (2006).

yaitu:

1. Altruism.

Sikap pemimpin guna membantu rekan kerja dalam organisasi secara sukarela, menukar pekerjaan rekan kerja yang berhalangan tampil, rmembantu rekan kerja yang ada kasus dengan pekerjaan, menopang rekan kerja yang lain biar lebih produktif, menopang proses orientasi kawasan kerja maupun berikan arahan kepada karyawan yang baru walaupun tidak diharapkan’.

2. Courtesy.

Sikap pribadi yang memelihara jalinan baik supaya bebas dari perselisihan dalam organisasi dengan rekan kerja. Seorang yang mempunyai ukuran ini ialah orang yang menghargai, menghormati,

mencermati hak serta pribadi rekan kerja, berjuang buat tidak menciptakan perkara, berusaha menjauhi terbentuknya perselisihan antar rekan kerja, memperhitungkan akibat pada tiap kegiatan yang dicoba, berkonsultasi

dulu terbawa- bawa dengan aksi yang bakal dicoba rekan kerja’.

3. Sportsmanship.

Sikap pribadi bersedia tmenerima yang sudah diresmikan organisasi dalam kondisi yang sewajarnya, tidak merintih atas kasus yang sepele serta tidak membesarkan perkara yang berlangsung dalam organisasi, menerima tiap prosedur serta kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, mentolerir ketidaknyamanan yang berlangsung di tempat kerja’.

4. Conscientiousness.

‘ Dedikasi yang besar pada pekerjaan, kemauan buat melebihi standar pencapaian dalam tiap aspek, tidak masuk kerja, melapor kepada atasan ataupun rekan kerja terlebih dulu, menuntaskan tugas saat sebelum waktunya, senantiasa berupaya melaksanakan lebih dari apa yang sepatutnya dicoba, secara sukarela melaksanakan suatu yang berguna untuk organisasi disamping tugas utama, tidak membuang- buang waktu kerja, tidak mengambil waktu rehat secara kelewatan, mematuhi peraturan serta syarat organisasi walaupun dalam keadaan tidak terdapat seseorang juga yang mengawasi’.

5. Civic Virtue.

Sikap pribadi yang menampilkan rasa ada tanggung jawab guna ikut serta, berpartisipasi, turut peduli dalam bermacam aktifitas yang diselenggarakan organisasi, peduli terhadap pertumbuhan serta transformasi yang berlangsung dalam organisasi, ikut dan dalam bermacam aktifitas yang diselenggarakan dalam organisasi, mengambil inisiatif buat membagikan saran ataupun anjuran inovatif buat menambah mutu organisasi secara totalitas”

Organ *et al.* (2006).

OCBsebagai perilaku individu memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi (Kumar *et al.*, 2009),

*OCB dipengaruhi factor-faktor menurut* Shweta dan Srirang (2010)” diantaranya adalah:

1. Disposisi pribadi serta motif individu

Serupa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, positive affectivity, negative affectivity, conscientiousness, agreeableness serta pula locus of control memainkan peranan bernilai dalam memutuskan jenjang ocb yang ditampilkan oleh karyawan.

2. Kohesivitas kelompok

Karyawan pada rata- rata berhubungan langsung dengan kelompok kerja dalam pekerjaannya. Tentang ini secara jelas membagikan imbas pada sikap karyawan tersebut. Kohesivitas kelompok menekan timbulnya ocb dengan tujuan buat lebih mempererat ikatan biar kelompok sebagai efisien serta kokoh.

1. Perilaku karyawan.

Ocb bergantung pada perilaku positif karyawan pada pekerjaan serta organisasi yang meliputi:

Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi dalam sekian banyak perkara pengaruhi munculnya ocb. Tingginya jenjang komitmen organisasi tercermin pada keterlibatan karyawan dalam perkara organisasi di luar penugasan secara universal.

Kepuasan Kerja

Penelitian menampilkan jalinan yang positif antara kepuasan kerja dengan ocb.

Kepemimpinan Transformasional

Yang amat barangkali ikut serta dalam ocb ialah keadaan pimpinan dalam menunjukkan sikap kepemimpinan transformasional serupa milik visi, sebagai teladan, menyegarkan intelektual bawahan serta mengkomunikasikan harapan kinerja yang atas. Jelas sekali jika kepedulian pada timbulnya ocb karyawan tergantung pada daya guna kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

Keadilan Organisasi

Mencerminkan sepanjang mana karyawan merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Organisasi yang mencontohi prinsip- prinsip universal keadilan organisasi hendak menetapkan jika keadilan distributif, keadilan prosedural serta keadilan interaksional sudah ada dimensi yang baik dalam organisasi. Tiap- tiap komponen dalam keadilan organisasi membagikan donasi yang sangat berguna dalam membentuk organizational citizenship behavior karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian teori *ocb* di atas, maka penelitian ini mengadaptasi teori *ocb* dari Organ *et., al.* (2006) yang pada dasarnya telah mewakili semua teori *ocb* yang yaitu: *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, civic virtue*.

**Model Konsep dan Hipotesis**

Kerangka pemikiran yang konstruksinya disusun dengan menghubungkan antar konsep yang digunakan dalam penelitian disebut model konseptual. Sedangkan model konseptual dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori ‘kepemimpinan transformasional (Robbins, 2008)’dan teori *ocb (*Organ *et., al,* 2006). Model penelitian ini disusun atas dasar model penelitian terdahulu yaitu model penelitian dari (Ngadiman *et al.,* 2013); (Maharani *et al*., 2013), (Ali *et al.,* 2014), (Chamariyah *et al.,* 2015); Berikut ini adalah gambar model konsep penelitian yang dimaksudkan

**Gambar 1. Model Penelitian**

**Hipotesis**

**S**etelah dibentuk model konseptual, kemudian disusun model hipotesis yang memberikan gambaran relasi antar variabel yang terlibat dalam penelitian. Sejumlah hipotesis yang menggambarkan dampak dari suatu variabel ke variabel lain yang ada pada model ini disusun berdasarkan logika ilmiah dengan mengacu pada teori dan kajian empiris.

Gambar model hipotesis yaitu:

H1 : diduga berdampak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap ocb

H1

**Gambar 2. Model Hipotesis**

**Variabel dan Indikator**

Variabel kepemimpinan transformasional atau X memiliki empat (4) dimensiyaitu: pengaruh ideal (x.1), motivasi inspirasional (x.2), stimulasi intelektual (x.3) dan pertimbangan individual (x.4).

*OCB* ditandai antara lain, membantu rekan, mengganti rekan, menghindari perselisihan, bekerja tepat waktu, mematuhi aturan, turut serta berbagai kegiatan. Cerminan dari *ocb* memiliki empat dimensi yaitu: *altruism (y.1*), *courtesy* (y.2), *sportmanship* (y.3) dan *civic virtuel* (y.4).

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua (2) yakni: variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel eksogen dan *ocb* sebagai variabel endogen.

**Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Dimensi |
| Kepemimpina Transformasional | pengaruh ideal  motivasi inspirasional  stimulasi intelektual  pertimbangan individual |
| *Organizational citizenship behavior* | *Altruism*  *Coutesy*  *Sportsmanship*  *Civic virtue* |

Dalam melakukan penelitian disusun dengan menggunakan skala *Likert*. Sofian Effendi dalam Singarimbun (1999) menyatakan “bahwa skala *Likert* adalah cara yang lebih sistematis untuk memberi skor pada indeks”. Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*  yakni: sts, ts, N, s dan ss.

**Metode Penelitian**

Studi pemahaman( Explanatory Research) dengan mengaplikasikan prosedur pengamatan( survey) ialah kategori studi ini. Populasi yang digunakan ialah seluruhnya tenaga keperawatan yang berstatus selaku karyawan senantiasa, yang bekerja di 4 rumah sakit non pemerintah di Manado yang berjumlah 554 perawat. Dalam studi ini, dimensi percontoh mengenakan rumus Slovin,sehingga didapat jumlah total ilustrasi sebanyak 232 perawat.

Berlandaskan proposisi jumlah tenaga keperawatan pada tiap- setiap rumah sakit sampai jumlah percontoh dapat diambil secara random sampling dengan menggunakan alokasi proporsional. Informasi kuantitatif dalam wujud informasi cross section. Sumber informasi diambil dari informasi primer serta informasi sekunder.

Mengenakan cara analisis informasi:

1. Uji Validitas digunakan guna menampilkan sepanjang mana informasi tidak menyimpang dari keadaan variabel yang diartikan. Validitas diuji memanfaatkan‘ Product Moment Pearson’.

2. Uji Reliabilitas ialah perlengkapan guna mengukur sesuatu fenomena pada waktu yang berbeda serta sering membagikan hasil yang sama. Reliabilitas diuji mengenakan perumusan‘ Alfa Cronbach’.

3. Analisis statistik deskriptif buat memutuskan distribusi frekuensi jawaban dari kuesioner serta menggambarkan variabel yang dipelajari secara mendalam.

4. Analisis statistik inferensial yang digunakan GSCA buat hitung skor( tidak berskala) serta mampu serta diterapkan pada percontoh sedikit serta mengizinkan multikolinearitas( Solimun, 2012). Perkakas analisis yang digunakan adalah GeSCA faktornya sebab perlengkapan ini sanggup diterapkan pada model struktural yang bawah teorinya telah mapan selaku analisis konfirmatori maupun pada model yang bawah teorinya belum mapan, mencakup penunjuk reflektif serta formatif, ilustrasi tidak mesti besar serta informasi tidak wajib terdistribusi wajar.

**Hasil Penelitian**

*Karakteristik Responden*

Responden berkarakteristik membagikan cerminan universal responden yang disurvei. Pada rata- rata ciri responden dalam tentang ini berjenis kelamin wanita ialah 170 orang maupun 73, 3%. Ciri responden mayoritasnya berlandaskan umur 19- 30 tahun ialah 188 orang maupun 81, 0%. Setidaknya banyak ciri responden berlandaskan pembelajaran terakhir S1 **ialah 122 orang ataupun 52, 6%. Kebanyakan ciri responden berlandaskan status pernikahan menikah ialah 126 orang ataupun 54, 3%. Kebanyakan ciri responden bersumber pada lama bekerja 3- 5 orang merupakan 142 orang ataupun 61, 2%.**

“ Goodness of FIT Model dimaksudkan guna mengenali apakah konstruk yang tercipta sudah cocok( layak) maupun tidak. Indeks pengujian dalam analisis GSCA ialah FIT, AFIT serta GFI. Kriteria mengenakan GFI mengatakan apabila nilai goodness of fit tersebut≥ nilai cut off( sebesar 0. 9) hingga konstruk yang tercipta sudah cocok( layak ataupun good bugat”. Ada pula hasil pengujian kelayakan konstruk yang sudah diringkas dalam Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. *Goodness of FIT Mode***

|  |  |
| --- | --- |
| *Model FIT* | |
| *FIT* | 0,583 |
| *AFIT* | 0,579 |
| *GFI* | 0,994 |

Ringkasan Tabel 5. 1. tersebut sanggup dikenal jika nilai GFI sebesar 0. 994 menampilkan jika nilai GFI lebih besar dari 0. 9. Nilai AFIT sebesar 0, 579. Dengan demikian model riset ini dinyatakan layak. Nilai Bugat sebesar 0. 583, tentang ini menampilkan jika keragaman variabel organization citizenship behavior dapat dijabarkan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 58. 3%, sementara itu sisanya sebesar 41. 7% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam riset ini.

Uji Hipotesis

Iktikad dari uji hipotesis terselip tidaknya pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Ini mampu dikenal lewat nilai critical ratio( CR). Kriteria pengujian menuturkan jika apabila nilai critical ratio bertanda bintang( CR≥ T- table= 2, 00) sehingga dinyatakan ada pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis bisa dikenal lewat ringkasan pada Tabel 3 berikut

:

**Tabel 3. Uji Hipotesis**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Path Coefficients | | | |
|  | **Estimate** | **CR** | **Ket** |
| KT->OCB | 0.235 | 2.81\* | Positif Signifikan(\*) |

Menurut Tabel 3. di atas ada tiga hubungan pengujian antar variabel. Ini terdiri dari hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *organisational citizenship behavior*. Berikut akan dijelaskan hubungan antara masing-masing variabel. Hasil uji hipotesis sebagai berikut: (1) Hipotesis diterima, ini menunjukkan pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan transformational terhadap *organizational citizenship behavior*,.

**Analisis Hipotesis**

Dalam hal ini modelnya terdiri dari variabel eksogen yaitu: kepemimpinan transformasional dan variabel endogen yaitu: *organizational citizenship behavior. H*ipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini hanya satu. Setelah dilakukan analisis maka hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang Signifikan positif(\*). Selanjutnya disajikan analisis hipotesis untuk setiap path pada Gambar 3. berikut:

0,235\*

**Gambar 3. Analisis Hipotesis**

**Pembahasan**

*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB.*

*“K*epemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan positif terhadap *ocb* karena diperoleh koefisien jalur sebesar 0.235 dengan *critical ratio* (CR) sebesar 2.81\* yang lebih besar dari 1.96”. “Hal ini berarti hipotesis kesatu (H1) diterima”. Hal ini mendukung teori dari (Yukl, 2005) yang menyebutkan bahwa dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka, ketika kepemimpinan transformasional diaplikasikan dalam sebuah organisasi maka *organizational citizenship behavior* secara langsung akan muncul, sedangkan model kepemimpinan yang diduga cocok untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Hasil study mendukung study terdahulu yang dilakukan oleh, Ali *et al.* (2014) dan Chamariyah *et al.* (2015) bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan positif terhadap *ocb* artinya apabila kepemimpinan transformasional tinggi maka *ocb* juga tinggi. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ngadiman *et al.* (2013) dan Maharani *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap *ocb*.

**Keterbatasan Penelitian**

Dalam study ini hanya menggunakan variabel yang diduga menjadi penyebab adanya variabel *ocb*. Variabel yang dimaksud adalah variabel kepemimpinan transformasional. Jika penelitian ini menggunakan melibatkan variabel-variabel yang lain misalnya pembelajaran organisasional, budaya organisasional, maka mungkin akan memberikan hasil yang berbeda sehingga dapat ditelusuri lagi *penyebab organizational citizenship behavior*. Tenaga keperawatan di 4 (empat) rumah sakit swasta di Manado merupakan responden dari penelitian, sehingga kesimpulannya tidak berlaku umum untuk semua tenaga keperawatan dalam hal ini tenaga keperawatan yang bekerja di rumah sakit pemerintah sebagai aparatur sipil negara (ASN).

**Kesimpulan**

Study ini dapat disimpulkan adalah sesuai dengan tujuan penelitian: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh poitif signifikan terhadap *ocb*

**Saran**

Hasil study didapat bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformational terhadap *ocb* adalah sebesar 58,3%. Sebesar 41,7% variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti masih memberikan ruang untuk menambahkan variabel lain yang dapat menambah kontribusi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Memberikan instrumen penelitian dengan pernyataan atau pertanyaan yang lebih spesifik sehingga tidak mengbingungkan responden disaat mereka menjawab pernyataan atau pertanyaan tersebut, sehingga dalam analisis data tidak ada *item* pernyataan atau pertanyaan yang didrop atau dikeluarkan karena tidak valid.

Membagikan kuesioner kepada tenaga keperawatan di rumah sakit swasta sangatlah sulit, oleh karena itu diperlukan seseorang yang dapat bertanggungjawab mengumpulkan serta memberikan penjelasan pada saat mengisi kuesioner, sehingga dapat berlangsung dengan cepat, tepat, dan segera bisa dilakukan analisis data sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam penelitian.

**Daftar References**

Ali, N., Ali, S., Ahsan, S., Rahman, W., and Kakakhel, S.J. (2014). Effects of Leadership Styles on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Commitment and Turnover Intention (Empirical Study of Private Sector Schools’ Teachers). *Life Science Journal,* Vol.11, No.3, pp. 175-185.

Asgari, A., Silong, A.D., Ahmad, A., and Samah, B.A. (2008). The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Ledaer-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 23, No. 2, pp. 227-242.

Bass, B.M. (1996). *From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision*, *Organizational Dynamics*, Vol.18, No.3, pp. 19-31

Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper & Rows.

Cavazotte, F., Moreno, V., and Hickmann, M. (2012). Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational Leadership and Managerial Performance, *The Leadership Quarterly*, Vol.23, Issue 2**,** pp. 443 - 455.

Chamariyah., Sudiro, A., and Noermijati, R. (2015). The Effect of Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employees’ Performance (Study Case to PT. PLN (Persero) Pamekasan Area). *International Journal of Business and Behavioral Sciences,* Vol.5, No.4, pp.1-9.

Chawla, V. and Guda S. (2010), ‘Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study Among Sales Professionals’, *Journal of Human Values*, Vol. 16, No. 2, pp. 157-167.

Cho, D. (2010). Are Transformational Leaders Fair? A Multi-Level Study of Transformational Leadership, Justice Perceptions, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, Vol.21, Issue 3, pp. 409-421.

Davis, Keith and John W. Newstrom. (2008). Perilaku Dalam Organisasi. Jilid 1-2. Jakarta: PT. Erlangga.

Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda, Business Review, 11(2): 1–10.

Keashly, L., Trott, V., and MacLean, L. M. (1994). *Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation*. Violence and Victims, Vol.9, No.4, pp.341-357.

Kumar, T., & Pragadeeswaran, S. (2012). Effects of Occupational Stress on Spiritual Quotient Among Executives. International Journal of Trade, Economics and Finance, 2(4).

Lee, Ung., Kim, H., and Kim, Y. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research:An International Journal*, Vol. 5, No.1, pp. 54-65.

Luthans, F. (2011).Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Maharani, V., Troena, E.A., and Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 17, pp.1-12.

Mosadeghrad, A. M. (2003). ‘The Role of Participative Management (Suggestion System) in Hospital Effectiveness and Efficiency’. *Research in Medical Sciences*, 8(3), 85-89’.

Moore, K.A., (2002). ‘Hospital Restructuring: Impact on Nurses Mediated by Social Support and A Perception of Challenge’, *J. Health Hum. Serv. Adm*, 23: 490-517. PMDI: 11924310.

Ngadiman. (2013). Influence of Transformasional and Organization Climate to Work Satisfaction, Organization Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta, *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 10, pp.97-115.

Northouse, P.G. (2007). Leadership: Theory and practice. London: SAGE Publications, International Education and Professional. Publisher Thousan Oaks.

Organ, D. W., Podsakoff, P.M., and Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It’s Nature, Antecedent and Consequences*. London: Sage Publications.

Organ D.W, and K Ryan. (1995). A Meta - Analytic review of Attidutional and Dispositional Predictor of OCB. Personnel Psychology, 48, 775 - 802.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. (2000).Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of*Vol. 26, No. 3, pp. 513–563.

Pranaya, S. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Ditampilkan Oleh Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X). (Skripsi). Universitas Indonesia, Depok.

Robbins, Stephen P. (2008). Organization Theory: Structure, Design and Applications, Third Edition. Prentice Hall International Inc, Singapore.

Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.

Selye, Hans. (1982). *Guide to Stres Research*, New York: Van Nas Trans Reinhold Company inc.

Solimun, (2012). *Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis-GSCA*. Program Studi Statistika Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1989). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Shweta, J., and Srirang, J. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, Journal of Management and Public Policy, Vol 1 No 2, pp. 27-36.

Williams, L.J., and Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction And Organizational Commitment

As Predictors Of Organizational Citizenship And In-Role Behaviors. *J. Manage*, Vol. 17, No.3, pp. 601-617.

Wilkinson, A. D., and Wagner, R. M. (1993). Supervisory Leadership Styles and State Vocational Rehabilitation Counsellor Job Satisfaction and Productivity”. Rehabilitation Counseling Bulletin. Vol. 37. No. 1: pp. 15-24. Wiggles, W.C. 2004. Spiritual Intelligence and Why It Matters. Retrieved from

Yulk, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Indeks.

Zeffane, R. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for A Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.