

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PERILAKU OCB

Kasmiruddin

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Hospital business in Pekanbaru shows competitive and more complex business situation. The growing number of hospitals continues to increase increasingly competitive and each businessperson tries to increase the superiority in order to win the business competition of the hospital. Competitive advantage can be created through improving the quality of human resources more sensitive and responsive to the needs of patient customers. RSIA Eria Bunda wants the growth and development of OCB (Organization Citizenship Behavior) behavior on nurses. This study aims to prove whether there is influence of transformational leadership and work loyalty to the behavior of OCB Nurse RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Number of respondents research 51 nurses at RSIA Eria Bunda. From the result of statistical test (t test) on hypothesis I, it can be concluded that there is influence of transformational leadership toward OCB nurse behavior, that is, the more accurate the application of transformational leadership, the more it grows and the OCB behavior is created among the nurses. Proof of hypothesis I is supported by previous research. Hypothesis II also proved that there is influence of work loyalty to behavior of nurse OCB, meaning the higher worker nurse loyalty hence growing and created behavior of OCB nurse at RSIA Eria Bunda. The proving of hypothesis I is also supported by previous research. Testing of hypothesis III shows there is influence of transformational leadership and work loyalty simultaneously to behavior of OCB nurse at RSIA Eria Bunda. To increase the contribution of varieties of transformational leadership towards OCB behavior, it is expected that the leadership of RSIA Eria Bunda more direct the attitude of giving inspiration to the nurse encouragement to grow self-confidence and communication among nurses. The contribution of loyalitas of work to the behavior of OCB can be increased through the increase of nurse compliance to hospital regulations.

Keywords: Transformational leadership, work loyalty, OCB behavior, hospital nurse.

ABSTRAK

Bisnis rumah sakit di Pekanbaru menunjukkan situasi bisnis yang kompetitif dan semakin kompleks. Meningkatnya jumlah rumah sakit terus meningkat semakin kompetitif dan setiap pebisnis mencoba meningkatkan keunggulan dalam rangka memenangkan persaingan usaha rumah sakit. Keunggulan kompetitif bisa tercipta melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sensitif dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan pasien. RSIA Eria Bunda menginginkan pertumbuhan dan perkembangan perilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja terhadap perilaku Perawat OCB RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Jumlah responden penelitian 51 perawat di RSIA Eria Bunda. Dari hasil uji statistik (uji t) terhadap hipotesis I, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku perawat OCB, yaitu semakin akurat penerapan kepemimpinan transformasional, semakin berkembangnya perilaku OCB. diciptakan di antara para perawat. Bukti hipotesis saya didukung oleh penelitian sebelumnya. Hipotesis II juga membuktikan bahwa ada pengaruh loyalitas kerja terhadap perilaku perawat OCB, artinya semakin tinggi loyalitas perawat pekerja maka perilaku tunangan OCB di RSIA Eria Bunda meningkat dan tercipta. Pembuktian hipotesis I juga didukung oleh penelitian terdahulu. Pengujian hipotesis III menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja secara simultan terhadap perilaku perawat OCB di RSIA Eria Bunda. Untuk meningkatkan kontribusi varietas kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB, diharapkan pimpinan RSIA Eria Bunda semakin mengarahkan sikap memberi inspirasi kepada dorongan perawat untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan komunikasi antar perawat. Kontribusi loyalitas kerja terhadap perilaku OCB dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepatuhan perawat terhadap peraturan rumah sakit.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, loyalitas kerja, perilaku OCB, perawat rumah sakit

PENDAHULUAN

Secara substansial, keahlian dan kemampuan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu kebutuhan bagi setiap organisasi guna mencapai tujuan organisasi, mengingat kemampuan karyawan menentukan kemampuan kinerja individu dan kelompok dan pada akhirnya menentukan kinerja organisasi. Disamping aspek keahlian dan kemampuan SDM seringkali ditemukan berbagai persoalan di dalam organisasi yang berkaitan dengan kendala ketidakmampuan organisasi mewujudkan tujuan. Hal ini disebabkan aspek perilaku karyawan yang kurang mendukung kinerja organisasi. Seperti yang dikemukakan Robbins (2006) bahwa prestasi seorang karyawan ditentukan oleh perilakunya, jika perilaku karyawan baik maka berarti prestasinya juga baik. Baik atau tidak perilaku karyawan tentu tidak terlepas dari aspek sikap atau moralitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan organisasi.

Perwujudan moral perilaku karyawan dalam organisasi merupakan aspek penting yang harus dilaksanakan pimpinan guna melakukan proses pembinaan atau pengarahan perilaku karyawan agar perilaku sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi. Untuk mendukung peran ini, pemimpin membutuhkan kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan agar mengikuti perilaku yang diinginkan oleh pimpinan dengan menggunakan perilaku pemimpin tersebut (Robbins, 2006). Mempengaruhi perilaku karyawan memerlukan suatu proses perubahan yang sistematis, dimulai dari perubahan pandangan atau persepsi karyawan kemudian diikuti perubahan sikap dan pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku karyawan. Arah dan sasaran kepemimpinan adalah perubahan perilaku dimulai dari perubahan sikap kerja karyawan yang negatif ke bentuk sikap kerja positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam organisasi.

Faktor yang utama menjadi alasan mengapa para bawahan merasa termotivasi oleh pemimpin transformasional adalah bahwa mereka percaya dan hormat kepada pemimpinnya (Yukl dalam Podsakoff, et al, 2000). Di samping

aspek kepercayaan terhadap pemimpin, aspek perilaku karyawan lainnya yang berperan penting terhadap efektifitas organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya; individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu, dan mereka harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi-persepsi perannya. Batasan perilaku yang terakhir itulah yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi (Robbins, 2009). Sloat mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan yang disebut sebagai “anggota yang baik” karyawan lebih cenderung dilihat sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri (Sloat, 2009).

Peran perilaku pemimpin yang relevan dengan suasana kualitas tersebut adalah kepemimpinan transformasional, yang merupakan salah satu dari sekian banyak teori atau model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan khususnya pelaksanaan perubahan organisasi, seperti yang dikemukakan Burns (2010) bahwa pemimpin transformasional, memperoleh dukungan, membangkitkan semangat dan memberikan inspirasi para pengikut, mengartikulasikan visi organisasi, memberikan perhatian dan mendorong terpeliharanya hubungan kerja yang memuaskan. Seorang pemimpin transformasional dalam organisasi bisnis diharapkan dapat menunjukkan kewibawaan dan menimbulkan rasa hormat pada pengikutnya sehingga membuat para pengikut merasa terinspirasi untuk mengikut dan menunjukkan perilaku ekstra peran (OCB) sebagai warga yang baik bagi organisasinya. Penelitian Podsakoff et al., (2000), DiPoala dan Tschannen-Moran (2001, dalam Tschannen-Moran, 2003) dan Organ dan Ryan (1995, dalam Tschannen-Moran, 2003) yang menyimpulkan adanya hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB.

Penelitian Sosik, Avolio, dan Kahai (2007) yang mengevaluasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (transaksional dan transformasional) dan anonymity level terhadap potensi dan keefektifan kelompok, menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (transaksional dan transformasional) terhadap potensi dan keefektifan kelompok adalah positif. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Howell dan Avolio (2003), bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi yang dinyatakan dalam bentuk kinerja unit bisnis terkonsolidasi. Begitu juga, penelitian Keller (2002) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif dalam kelompok proyek R & D cenderung memberikan inspirasi dan menekankan pentingnya pelaksanaan tugas, merangsang cara-cara berpikir baru dan pemecahan masalah dan mendorong anggota kelompok bekerja lebih banyak dibanding yang ditentukan sehingga dapat meningkatkan kualitas proyek.

Loyalitas pegawai merupakan kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas karyawan pada suatu organisasi ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam organisasi, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010).

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit tahun 2015 mencapai angka 5,00%. Mayoritas rumah sakit di Indonesia sudah menunjukkan pergeseran ke arah *profit oriented*. Hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia ke dalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah sakit (<https://biasta.wordpress.com/>) sehingga tidak heran sekarang ini banyak dibangun rumah sakit baru yang memiliki pelayanan seperti hotel berbintang,

teknologi baru dan canggih, serta dikelola dengan manajemen profesional yang tentunya berorientasi profit.

Pekanbaru merupakan salah satu kota di Provisin Riau, menjadi kota yang memiliki peluang investasi pada bisnis rumah sakit. Ini terlihat dari tingkat perkembangan bisnis rumah sakit di Pekanbaru mencapai angkat 4,69% pada tahun 2015 (<http://www.mri-research-ind.com/>) Dalam situasi kompetitif, rumah sakit berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan melalui peningkatan kualitas kerja karyawan atau sikap dan perilaku perawat. Disinilah dituntut kemampuan pemimpin rumah sakit untuk menanamkan sikap dan perilaku perawat agar lebih memainkan peran dan perilaku yang lebih besar dari tuntutan pekerjaan yaitu perilaku OCB.

Salah satu rumah sakit di Kota Pekanbaru yang memberikan pelayan kesehatan khusus untuk ibu dan anak adalah RSIA Eria Bunda. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit RSIA Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Perilaku OCB) Perawat Pada RSIA Eria Bunda di Pekanbaru.

METODE

Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian yakni ingin menguji hipotesis secara Pendekatan kuantitatif menggunakan cara berpikir deduktif dengan melihat pola umum ke khusus (Sogiyono, 2010). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh perawat RSIA Eriya Bunda Pekanbaru yang berjumlah 75 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar yakni 75 orang maka besaran sampel penelitian adalah keseluruhan populasi dengan menggunakan teknik sensus.

Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner atau angket, yang terdiri dari berbagai pertanyaan yang sudah memiliki kategori jawaban sehingga responden hanya memberikan tanda (v) pada jawaban yang dianggap sesuai. Untuk mendukung diperlukan teknik wawancara kepada pimpinan rumah sakit

RSIA Eria Bunda, untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik analisis data menggunakan 2 (dua) teknik, yaitu: 1) statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. 2) analisis kuantitatif menggunakan 2 (dua) teknik statistik, yakni deskriptif untuk mengolah data satu variabel – rata-rata dan tabulasi frekuensi; dan teknik statistik untuk menguji hipotesa, yakni statistik regresi linier sederhana dan berganda berbasis program SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari empat dimensi variabel kepemimpinan transformasional ditemukan bahwa secara keseluruhan pimpinan rumah sakit RSIA Eria Bunda sudah tepat memainkan peran perilaku yang dibutuhkan karyawan medis ketika melaksanakan pekerjaan di rumah sakit, perawat tanpa disadari bersedia untuk mematuhi semua tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan rumah sakit. Pimpinan dipandang memiliki sikap *karismatik*, menempatkan pimpinan sebagai tokoh atau suritauladan dan senantiasa memberikan petunjuk dan arahan yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Dari dimensi *stimulasi intelektual* dapat dikatakan bahwa sikap dan perilaku pimpinan RSIA Eria Bunda telah mampu memberikan dorongan dan rangsangan kepada perawat agar lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Dimensi *perhatian individual* yang memperoleh rata-rata skor sebesar 13,53 menunjukkan bahwa pimpinan RSIA Eria Bunda memiliki sikap sahabat yang baik bagi perawat, sikap memberikan perhatian secara individual menyebabkan perawat merasa senang dan puas dalam melaksanakan pekerjaan. Skor dimensi yang paling rendah adalah *inspirational motivation* yakni 13,27, ini menunjukkan bahwa sebagian perawat memberikan respon terhadap pimpinan rumah sakit yang masih lemah dalam memainkan sikap sebagai sumber inspirasi bagi perawat, pimpinan kurang dapat membangkitkan semangat kerja yang lebih baik, kurang menumbuhkan rasa percaya diri dan komunikasi yang masih lemah.

Berdasarkan 6 (enam) dimensi variabel Loyalitas Kerja perawat ditemukan kemauan bekerja sama di kalangan perawat sangat tinggi yakni rata-rata skor 9,29, artinya para perawat lebih mementingkan kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan dan menghargai pendapat sesama rekan kerja di Rumah Sakit Eria Bunda. Bagi para perawat menganggap bahwa kerjasama itu merupakan faktor penting yang diterapkan dalam setiap pekerjaan di rumah sakit, karena pekerjaan dilaksanakan secara tim.

Dimensi *memiliki tanggungjawab* dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu tantangan positif bagi perawat untuk meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja, perawat rumah sakit sangat memahami konsekuensi dari suatu tugas yang diberikan dan memberikan motivasi atau mempunyai kesungguhan untuk melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Demikian juga dimensi *rasa memiliki* dikalangan perawat relatif baik dengan rata-rata skor 9,25, artinya perawat senantiasa menjaga nama baik RSIA Eria Bunda selama melaksanakan tugas melayani pasien atau keluarga pasien dan menginginkan tetap bekerja di rumah sakit Eria Bunda. Dimensi lain *hubungan pribadi antar* perawat menunjukkan sikap positif perawat dalam melaksanakan pekerjaan, perawat merasakan adanya hubungan harmonis sesama rekan kerja dan atasan serta adanya situasi diantara perawat untuk saling memberikan sugesti atau saran kepada rekan kerja dalam melaksanakan tugas. Dimensi *menyukai pekerjaan* merupakan dimensi loyalitas kerja yang memiliki rata-rata skor sebesar 9,25, hal ini juga menunjukkan bahwa sikap perawat terhadap pekerjaan relatif baik yakni menyenangkan dan merasa bangga melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan RSIA Eria Bunda. Sikap ini sesungguhnya menjadi faktor penting untuk terciptanya kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan para karyawan medis atau perawat kepada pasien atau keluarga pasien.

Dimensi *mentaati peraturan* memperoleh rata-rata skor 9,02 menunjukkan dimensi yang masih lemah diterapkan perawat, ditemukan masih ada perawat yang tidak mengikuti prosedur/aturan yang sudah ditetapkan dan kurang mematuhi kebijakan atau perintah atasan di ru-

mah sakit. Perawat adalah kelompok karyawan yang memiliki keahlian khusus dan bersifat profesional, artinya prosedur dan kebijakan atasan akan kurang diperhatikan perawat jika dianggap bertentangan dengan standar pelayanan kesehatan yang sudah mereka pelajari di bangku perkuliahan.

Nilai rata-rata yang diperoleh dimensi *altruism* sebesar 9,14; ini menunjukkan bahwa bahwa *organizational citizenship behavior* (perilaku OCB) para perawat di RSIA Eria Bunda memiliki sikap gotong royong yang tinggi yakni sikap ingin selalu mau membantu teman yang tidak dapat masuk kerja atau yang berhalangan kerja, mereka siap menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, bahkan perawat bersedia membantu pasien dan keluarganya ketika membutuhkan bantuan. Dimensi perilaku OCB lainnya yang menghasilkan rata-rata skor tinggi adalah *conscientiousness*, dimana nilai rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 9,18; kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku OCB perawat RSIA Eria Bunda tergolong tinggi dalam menentukan perilaku OCB. Ditemukan sebagian besar perawat tiba lebih awal dari jam kerja agar lebih siap bekerja pada saat jam kerja dimulai dan perawat tidak bersedia menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.

Dimensi perilaku OCB yang terkategori relatif rendah dibandingkan dua dimensi diatas, diantaranya; *civic virtue*, *courtesy* dan *sportsmanship*. Dimensi *civic virtue* memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 8,92; ini menunjukkan bahwa perilaku OCB perawat mengikuti informasi tentang kejadian-kejadian ataupun perubahan dalam organisasi rumah sakit tergolong rendah. Perawat Eria Bunda kurang menyimpan dan menyerap informasi (pengetahuan) tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan yang terjadi dalam rumah sakit. Oleh karena

terbatasnya informasi yang disimpan, maka kurang dipertimbangkan dalam menilai apa yang terbaik untuk rumah sakit RSIA Eria Bunda. Dimensi *courtesy* memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 8,88; ini menunjukkan bahwa dimensi perilaku OCB perawat RSIA Eria Bunda tergolong rendah. Perawat masih kurang memberikan perhatian terhadap fungsi poli-poli yang dapat membantu citra RSIA Eria Bunda, serta kurang membantu mengatur kerjasama antar poli yang ada dalam RSIA Eria Bunda. Dimikian juga dimensi *sportsmanship* yakni rata-rata skor paling rendah yang diperankan perawat yakni sebesar 8,80; ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB terkategori masih rendah dari segi kebanggaan terhadap perusahaan. Ditemukan sebagian perawat RSIA Eria Bunda masih mengeluh atas permasalahan kerja yang dihadapi dan perawat masih mau melibatkan diri terhadap masalah di luar proporsi pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua instrumen penelitian memiliki *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0,275, ini berarti semua instrumen penelitian yang digunakan valid untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, loyalitas kerja dan perilaku OCB perawat. Dan untuk mengukur pengujian kesahihan dari instrumen masing-masing dimensi penelitian dapat diketahui bahwa semua dimensi memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai kritis 0,279; sehingga item-item pernyataan (34 item) yang mengukur dimensi pada variabel penelitian dinyatakan handal.

Berdasarkan analisa data statistik Regresi Linier Sederhana yang berbasis program SPSS versi 16 dihasilkan nilai konstanta, koefisien determinasi, persamaan regresi dan uji *t* tentang pengaruh kepemimpinan transformasional (*X*₁) terhadap perilaku OCB (*Y*).

Dari hasil uji statistik SPSS diperoleh nilai

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Korelasi Variabel *X*, dan *Y*

Model Pengaruh	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	t Hitung	t Tabel
<i>X</i> ₁ → <i>Y</i>	.532 ^a	.283	.268	2.903	2.489	2,010

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

koefisien determinasi sebesar 0,283 atau 28,30% seperti terlihat pada tabel diatas. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dapat mempengaruhi perilaku OCB perawat di RSIA Eria Bunda sebesar 28,20% sedangkan sisanya sebesar 71,80% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

Persamaan Regresi Sederhana. $Y = 16,262 + 0,529X$; Y adalah variabel Perilaku OCB Perawat dan X adalah variabel Kepemimpinan Transformasional. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Koefisien regresi untuk variabel perilaku OCB bernilai positif, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku OCB, apabila pimpinan RSIA Eria Bunda meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional maka perilaku OCB perawat mengalami peningkatan: Nilai konstanta sebesar 16,262 menunjukkan bahwa jika pimpinan RSIA Eria Bunda tidak menerapkan kepemimpinan transformasional atau memiliki nilai 0 maka nilai perilaku OCB perawat diperoleh sebesar 16,262: Nilai koefisien regresi sebesar 0,529 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan kepemimpinan transformasional sebesar 1 (satu) nilai maka nilai perilaku OCB mengalami peningkatan sebesar 0,529.

Uji Hipotesis menggunakan statistik Uji t, pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap perilaku OCB secara individu.

Dari tabel hasil uji statistik menggunakan program spss diatas, menunjukkan hasil pengujian hipotesis tersebut menghasilkan t_{hitung} sebesar 4.395 dengan nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,005$ sedangkan nilai t tabel diperoleh sebesar 2,010. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Nol (H_0) ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05, ini menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap perilaku OCB (Y) secara individual. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan perilaku OCB perawat. Pemimpin transformasional dianggap oleh para perawat sebagai cerminan pemberian dukungan aktif pemimpin agar perawat dapat membangkitkan semangat dan kegairahan untuk menyelesaikan tugas rumah sakit, penggunaan gaya atau sikap kepemimpinan semacam inilah yang bisa menumbuhkan OCB perawat di RSIA Eria Bunda.

Dari hasil uji statistik regresi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,107 atau 10,70%, ini mengandung arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel loyalitas Kerja (X_2) secara individual terhadap variabel Perilaku OCB (Y) Perawat di RSIA Eria Bunda sebesar 10,70% sedangkan sisanya sebesar 89,30% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diantaranya variabel Kepemimpinan Transformasional.

Persamaan Regresi Sederhana. $Y = 29,217 + 0,284X$, dimana Y adalah variabel Perilaku OCB Perawat dan X adalah variabel Loyalitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Korelasi Variabel X_2 dan Y

Model Pengaruh	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	t Hitung	t Tabel
$X_2 \rightarrow Y$	.353 ^a	.124	.107	3.207	4.895	2.638

a. Predictors: (Constant), loyalitas kerja

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Korelasi Variabel X_1 dan Y

Model Pengaruh	R	R Square	Adjusted R Square	F Hitung	F Tabel
$X1 \rightarrow Y$	.542 ^a	.294	.265	10.006	3,19
$X2 \rightarrow Y$				10.006	3,19

a. Dependent Variable: perilaku OCB

Kerja. Dari persamaan regresi ini dapat diberikan penjelasan sebagai berikut. Koefisien regresi untuk variabel perilaku OCB bernilai positif, artinya variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku OCB, apabila loyalitas kerja perawat RSIA Eria Bunda meningkat maka perilaku OCB perawat mengalami peningkatan. Nilai konstanta sebesar 29,217 mengandung arti bahwa jika loyalitas kerja perawat RSIA Eria Bunda tidak mengalami peningkatan atau memiliki nilai 0 (nol) maka nilai perilaku OCB perawat diperoleh sebesar 28,217. Nilai koefisien regresi sebesar 0,284 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan loyalitas kerja perawat sebesar 1 (satu) nilai maka nilai perilaku OCB mengalami peningkatan sebesar 0,284.

Uji Hipotesis (Uji t) menggunakan statistik uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2.638 dengan nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 49$ pada α 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,010. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Nol (H_0) ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05, ini berarti variabel loyalitas kerja berpengaruh terhadap perilaku OCB secara signifikan.

Dari hasil uji statistik regresi liner berganda diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,294 atau 29,40%, nilai ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) secara simultan terhadap Perilaku OCB perawat sebesar 29,40%, sedangkan sisanya sebesar 70,60% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Dari hasil Uji Hipotesis (Uji F) menggunakan Uji F membuktikan bahwa perubahan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan Loyalitas kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel perilaku OCB perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru (Y), dimana hasil F hitung lebih besar dari F tabel ($3,19 > 10,01$)

Dari pengujian hipotesis disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB perawat di RSIA Eria Bunda sebesar 2,83%. Perubahan yang terjadi pada kepemimpinan

transformasional akan membawa pengaruh perubahan kepada perilaku OCB perawat. Tumbuhnya perilaku OCB dikalangan perawat ini karena perawat merasakan kebutuhan dan keinginan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mendapat respon dari pimpinan yang menampilkan sikap dan perilaku yang mengandung nilai-nilai transformasional. Dalam organisasi, perilaku OCB ini sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja individu perawat, seperti yang dikatakan Podsakoff dan MacKenzie (1997) bahwa perilaku OCB berkaitan secara positif dan negatif dengan berbagai ukuran kinerja individu dan organisasi.

Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan penerimaan perawat terhadap tawaran positif dari pimpinan yang menawarkan peran dan perilaku ekstra (OCB) Tumbuhnya perilaku OCB merupakan keberhasilan pimpinan memainkan perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan perawat, seperti yang dikemukakan Bass dan Avolio (1993) kepemimpinan transformasional lebih menekankan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Diperkuat Bass et.al. (2003) bahwa kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimism dan antusias terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjukkan bawahan melebihi harapan atau disebut perilaku OCB. Artinya para perawat RSIA Eria Bunda merasakan adanya suatu kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat, serta kepedulian yang tinggi kepada rumah sakit sehingga akhirnya perawat termotivasi (Bass dan Avolio, 1993).

Penelitian ini mendukung penelitian Lee Kim Lian and Low Guan Tui (2012), Hui Wang, dkk (2005) dan Samira Sadat Sanati dan Reza Nikbakhsh (2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif signifikan dengan perilaku OCB karyawan organisasi. Dengan demikian, gaya

kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan rumah sakit RSIA menghasilkan perilaku perawat yang bersedia membantu teman yang tidak masuk, peduli terhadap kepentingan rumah sakit serta bertanggung jawab terhadap citra rumah sakit. Perawat-perawat seperti inilah yang dapat menjadikan rumah sakit RSIA Eria Bunda memiliki keunggulan kualitas pelayanan dibandingkan rumah sakit lainnya di Pekanbaru. Seperti yang dikatakan Bass dan Avolio (1993) bahwa karyawan yang memiliki perilaku OCB memiliki kemampuan mandiri, mengambil tanggung jawab bagi individu, dan memperoleh imbalan melalui usaha kemandirian.

Penelitian tidak ini mendukung penelitian Yustina Eko Purwaningsih Dan Lie Liana (2015) dan Ngadiman et al. (2013), yang mengatakan bahwa intensitas penerapan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap tingkat perilaku OCB, namun memiliki pengaruh tidak langsung ketika dimediasi variabel komitmen organisasi.

Loyalitas merupakan sikap kerja karyawan yang perlu dibentuk dan diciptakan dalam perusahaan (Robbins, 2006). sikap ini menentukan perilaku karyawan yang mengarah kepada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Rusdi dan Chan (2015) dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja perawat merupakan sikap seorang perawat berupa kesetiaan yang ditunjukkan melalui pelayanan kesehatan kepada pasien maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, sedangkan perilaku OCB merupakan tindakan sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, pasien/ keluarga pasien dan pihak rumah sakit Eria Bunda yang ditunjukkan oleh seorang individu perawat yang tidak diperintahkan secara formal. Sikap loyalitas ini yang mempengaruhi terhadap munculnya perilaku OCB kalangan karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Venecia, dkk (2013), Rusdi dan Chan (2015), Ni Wayan Fitriani dan I Gusti Ayu (2017) dan Manuati Dewi Diah Nurhayati, dkk (2016) bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku *organizational citizenship* (OCB), karena dari hasil penelitian ditemukan loyalitas kerja karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (OCB) Perawat yang memiliki loyalitas tinggi biasanya berperilaku selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan, memiliki tanggung jawab bekerja, menyenangi pekerjaan yang diberikan, menjalin hubungan baik antar personal, suka bekerja sama dan selalu menjaga nama baik rumah sakit RSIA Eria Bunda. Loyalitas kerja perawat juga diperlihatkan dengan adanya keinginan untuk tetap bertahan bekerja di RSIA Eria Bunda meskipun mendapat tawaran yang lebih baik dari rumah sakit lain, sikap dan perilaku inilah yang mengindikasikan tumbuhnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pada diri perawat tersebut.

SIMPULAN

Pimpinan rumah sakit RSIA Eria Bunda sudah menerapkan sikap dan perilaku yang diharapkan dan dibutuhkan para perawat dalam melaksanakan tugas, namun secara individual masih ada perawat yang merespon bahwa sikap pimpinan rumah sakit masih belum efektif mewujudkan kepemimpinan transformasional, terlihat masih lemah sikap pimpinan untuk memberikan dorongan inspirasional guna membangkitkan dan menumbuhkan perilaku OCB kepada para perawat. Pimpinan kurang efektif untuk membangkitkan semangat kerja karyawan, menumbuhkan rasa percaya diri perawat dan menjalin komunikasi yang baik dengan para perawat.

Variabel kedua, loyalitas kerja perawat rumah sakit RSIA sudah sesuai dengan harapan dan tujuan rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada para pasien, diantaranya perawat memiliki tanggung jawab dalam menjalin hubungan baik sesama perawat dan menyukai tugas yang diberikan atasan. Namun secara dimensional, ketaatan terhadap peraturan relatif masih lemah, perawat kurang maksimal mengikuti prosedur/aturan yang telah ditentukan dan mematuhi instruksi pimpinan rumah sakit RSIA Eria Bunda.

Variabel ketiga adalah perilaku OCB di RSIA Eria Bunda, sikap dan perilaku OCB sudah tumbuh dan tercipta kalangan para

perawat, terlihat sikap siap membantu rekan-rekan sesama perawat, siap berpartisipasi dalam pertemuan, mengikut perubahan rumah sakit dan sikap fokus pada pekerjaan. Namun secara dimensional, menunjukkan sikap sportif dan sikap courtesy (kesopanan) relatif rendah dibandingkan dua dimensi lainnya. Perilaku perawat masih kurang efektif membantu citra rumah sakit, kurang membantu pengaturan kerjasama, kurang mampu menyelesaikan masalah dan kurang fokus melaksanakan pekerjaan rumah sakit RSIA Eria Bunda.

REFERENSI

- Bass, B.M. 2003. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Becker, B. & Gerhart, J. P. 2006. "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospect". *Academy of Management Journal*, Vol. 4, pp. 779-801.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore: Mc.Graw Hill Inc.
- Burns, J.M. 2008. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Devi Sandra, 2011. "Kontribusi Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Carrefour Indonesia." *Magister Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Dyne, L. V., Graham, J. W., dan Dienesch, R. M. 2005. "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4, pp. 765-802.
- Elfina P. Debora. 2003. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Karyawan*.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ferry Novliadi, 2006. "Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional." *Jurnal PSIKOLOGI*, Vol. 2, No. 1, hlm. 39-46.
- Howell J. M., dan Frost P. J., 2009, "A Laboratory Study of Charismatic Leadership", *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 43, pp. 243-69.
- Howell, J.M., dan Hall-Merenda, K.E. 2009. "The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 5, pp. 395-401.
- Hutchinson, S. 2007. "Perceived Organizational Support: Further Evidence of Construct Validity". *Educational & Psychological Measurement*, Vol. 57. Durham.
- Lamidi, 2008, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior: dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, hlm. 25-37.
- Mei Maemunah. 2006. "Pengaruh Kewibawaan Pimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan STMIK Amikom Yogyakarta, *Jurnal Manajerial, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Amikom Yogyakarta*, Vol. 2, No. 2. hlm. 48-75
- Nawawi. 2005. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B., dan Bacharach, D. G 2000. "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal O Management* 26, pp. 513-563.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*. New York: John Willey & Sons.

- Tschannen-Moran, M. 2003. "Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust". In W.K. Hoy & C.G. Miskel, *Studies in Leading and Organizing Schools*. Information Age Publishing: Greenwich: CT.
- Samira Sadat Sanati and Reza Nikbakhsh, "The Relationship Between Transformational Leadership Style And Organization Citizenship Behavior In Physical Education Experts In University Of Applied Science And Technology In Iran," *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (11), 1436-1441, 2014
- Wijayanti, Vika dan Budiharto, Sus. 2008. "Hubungan Antara Motif Berprestasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviors* Pada Karyawan PT. Ge Lighting Indonesia, Jogjakarta". Universitas Islam Indonesia.