

BAB IV

Hasil dan Pembahasan

4.1 Sejarah Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang pada masa awal berdirinya, merupakan rumah sakit khusus untuk pasien kusta. Seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat, maka pada tahun 1999 secara bertahap berkembang menjadi rumah sakit yang membuka pelayanan untuk pasien umum, hingga kemudian pada tanggal 26 Desember 2000 Pemerintah meresmikan rumah sakit kusta ini menjadi rumah sakit umum kelas C melalui Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial No 1810/Menkes-Kesos/SK/XII/2000 tentang perubahan status rumah sakit khusus menjadi rumah sakit umum.

RSUD Tugurejo mengalami perkembangan yang demikian pesat hingga dalam waktu tiga tahun yaitu pada tanggal 19 November 2003 Pemerintah meningkatkan status menjadi rumah sakit kelas B melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI No 1600/Menkes/SK/XI/2003 tentang peningkatan kelas B non pendidikan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Lokasi RSUD Tugurejo sangat strategis, berada di bagian Barat Kota Semarang berjarak 15 km dari pusat Kota Semarang tepatnya di Jalan Raya Tugurejo, yang merupakan Jalur utama Pantura. Rumah Sakit Tugurejo dikelilingi oleh perumahan penduduk yang padat serta lingkungan industri yang potensial, seperti kawasan Industri Candi dan Kawasan Industri Gunamekar.

4.2 Gambaran umum responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang yang berjumlah 73 perawat. Gambaran umum tentang responden adalah sebagai berikut :

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia

Tabel 4.1 Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin	Usia Perawat					Total
	23-29	30-36	37-43	44-50	51-56	
Laki-laki	6	3	2	4	0	15
Perempuan	24	16	8	8	2	58
Total	30	19	10	12	2	73

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari tabel 4.1 diatas kita dapat melihat bahwa perawat paling banyak yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang paling banyak adalah perempuan dengan rentang umur antara 23-29 tahun yaitu sebanyak 24 orang, sedangkan perawat laki-laki dengan rentang umur 37-43 adalah paling sedikit yaitu berjumlah 2 orang, dan perawat perempuan dengan rentang umur 51-56 juga paling sedikit yaitu berjumlah 2 orang.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dan Pendidikan terakhir

Tabel 4.2 Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir Responden

Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir			Total
	D3	S1	S2	
1-4	21	8	0	29
5-9	7	8	0	15
10-14	2	9	0	11
15-19	0	5	0	5
20-24	0	10	3	13
Total	30	40	3	73

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari table. 4.2 diatas kita dapat melihat bahwa paling banyak perawat yang memiliki Pendidikan terakhir D3 dan lama bekerja selama 1-4 tahun. Sedangkan paling sedikit adalah perawat dengan Pendidikan terakhir D3 dengan lama bekerja selama 10-14 tahun. Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang adalah perawat baru yang baru bekerja antara 1-4 tahun yang lalu, rata rata perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang memiliki Pendidikan S1.

4.3 Hasil analisis deskriptif

Deskripsi hasil jawaban responden variabel kompetensi perawat :

Tabel 4.3 Kompetensi Perawat

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	Katagori
A. Praktik Profesional, etis, legal dan peka budaya													
1	Saya selalu bertanggung gugat dalam menjalankan pekerjaan secara professional	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	kompeten
2	Saya selalu melaksanakan praktik keperawatan secara etis dan peka budaya	0	0	0	0	13	39	39	156	21	105	60	kompeten
3	Saya selalu melaksanakan praktik secara legal	0	0	0	0	13	39	36	144	24	120	60.6	kompeten
Rata-Rata												60,4	kompeten
No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	Katagori
B. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan													
1	Saya selalu menerapkan prinsip-prinsip pokok dalam manajemen dan pemberian asuhan keperawatan	0	0	1	2	11	33	39	156	22	110	60.2	kompeten

Lanjutan Tabel 4.3

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	Katagori
2	Saya selalu melaksanakan upaya promosi kesehatan dalam pelayanan keperawatan	0	0	1	2	10	30	38	152	24	120	60.8	kompeten
3	Saya selalu melakukan pengkajian keperawatan	0	0	0	0	15	45	44	176	14	70	58.2	tidak
4	Saya selalu menyusun rencana keperawatan	0	0	0	0	13	39	39	156	21	105	60	kompeten
5	Saya selalu melaksanakan tindakan keperawatan sesuai rencana	0	0	0	0	13	39	36	144	24	120	60.6	kompeten
6	Saya selalu mengevaluasi asuhan tindakan keperawatan	0	0	0	0	15	45	44	176	14	70	58.2	tidak
7	Saya selalu menggunakan komunikasi terapeutik dan hubungan interpersonal dalam pemberian pelayanan	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	kompeten

Lanjutan Tabel 4.3

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	Katagori
8	Saya selalu menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang aman	0	0	0	0	11	33	40	160	22	110	60.6	kompeten
9	Saya selalu menggunakan hubungan interprofesional dalam pelayanan keperawatan/ pelayanan kesehatan	0	0	0	0	12	36	31	124	30	150	62	kompeten
10	Saya selalu menggunakan delegasi dan supervisi dalam pelayanan asuhan keperawatan	0	0	0	0	8	24	45	180	20	100	60.8	kompeten
Rata-Rata												60,2	kompeten
No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	Katagori
C. Pengembangan profesional													
1	Saya selalu melaksanakan peningkatan profesional dalam praktik keperawatan	0	0	0	0	13	39	36	144	24	120	60.6	Kompeten

Lanjutan Tabel 4.3

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	Katagori
2	Saya selalu melaksanakan peningkatan mutu pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan	0	0	1	2	11	33	36	144	25	125	60.8	Kompeten
3	Saya selalu mengikuti pendidikan berkelanjutan sebagai wujud tanggung jawab profesi	0	0	1	2	11	33	36	144	25	125	60.8	Kompeten
Rata-Rata												60,7	Kompeten
Rata-Rata Keseluruhan												60,4	Kompeten

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan table 4.3 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk masing masing indikator dan item kompetensi perawat sebagi berikut :

Tiap indikator :

1. Indikator praktik profesional, etis, legal dan peka budaya menunjukkan rata-rata sebesar 60,4 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang melakukan praktik profesional, etis, legal dan peka budaya.
2. Indikator pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan menunjukan rata-rata sebesar 60,2 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang melakukan pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.

3. Indikator pengembangan professional menunjukan rata-rata sebesar 60,5 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang melakukan pengembangan professional.
4. Secara keseluruhan rata-rata variabel kompetensi perawat sebesar 60,4, yang artinya bahwa seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang berkompeten.

Deskripsi hasil jawaban responden variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) :

Tabel 4.4 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	Score	rata	katagori
A.Perilaku membantu													
1	Saya selalu menjaga ketenangan di lingkungan kerja	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	tinggi
2	Saya selalu menyemangati teman kerja	0	0	0	0	11	33	40	160	22	110	60.6	tinggi
Rata-Rata												60,6	tinggi

Lanjutan Tabel 4.4

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	Score	rata	katagori
B. Kepatuhan terhadap organisasi													
1	Saya selalu melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	tinggi
2	Saya selalu menaati peraturan perusahaan	0	0	0	0	11	33	40	160	22	110	60.6	tinggi
Rata-Rata												60,6	tinggi
No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	Score	rata	katagori
C. Sportsmanship													
1	Saya tidak pernah mengeluh mengenai ketidaknyamanan dalam bekerja	0	0	0	0	10	30	41	164	22	110	60.8	tinggi
2	Saya selalu mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi	0	0	1	2	12	36	39	156	21	105	59.8	rendah
3	Saya akan mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	tinggi
Rata-Rata												60,4	tinggi

Lanjutan Tabel 4.4

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	katagori
D. Loyalitas terhadap organisasi													
1	Saya selalu meletakkan perusahaan diatas diri sendiri	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	tinggi
2	Saya selalu berusaha mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal	0	0	0	0	14	42	34	136	25	125	60.6	tinggi
3	Saya selalu mempromosikan reputasi organisasi	0	0	0	0	10	30	41	164	22	110	60.8	tinggi
Rata-Rata												60,6	tinggi
No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	katagori
E. Inisiatif individual													
1	Saya memiliki derajat antusiasme yang tinggi	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	tinggi
2	Saya memiliki komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan	0	0	0	0	11	33	40	160	22	110	60.6	tinggi
3	Saya selalu secara sukarela mengerjakan tugas walaupun bukan tanggung jawab saya	0	0	0	0	10	30	41	164	22	110	60.8	tinggi
Rata-Rata												60,6	tinggi

Lanjutan Tabel 4.4

No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	katagori
D. Kualitas sosial													
1	Saya selalu melakukan tindakan yang bertanggung jawab	0	0	0	0	14	42	34	136	25	125	60.6	tinggi
2	Saya selalu konstruktif dalam proses politik organisasi	0	0	0	0	10	30	41	164	22	110	60.8	tinggi
3	Saya selalu mengetahui isu yang melibatkan organisasi	0	0	0	0	9	27	44	176	20	100	60.6	tinggi
Rata-Rata												60,6	tinggi
No	Pernyataan	STS	score	TS	score	N	score	S	score	SS	score	rata	katagori
E. Perkembangan diri													
1	Saya selalu berusaha terlibat dalam aktivitas yang berguna untuk meningkatkan kemampuan saya	0	0	1	2	11	33	39	156	22	110	60.2	tinggi
2	Saya merasa pengalaman saya berguna sebagai keuntungan bagi organisasi	0	0	1	2	10	30	38	152	24	120	60.8	tinggi
Rata-Rata												60,5	tinggi
Rata-Rata Keseluruhan												60,5	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan table 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk masing masing indikator dan item *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

Tiap indikator

1. Indikator Perilaku membantu memiliki rata-rata 60,6 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang mau membantu.
2. Indikator Kepatuhan terhadap organisasi memiliki rata-rata sebesar 60, yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang patuh terhadap organisasi.
3. Indikator *Sportsmanship* memiliki rata-rata 60,4 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang *Sportsmanship*.
4. Indikator Loyalitas terhadap organisasi memiliki nilai rata-rata 60,6, yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang loyalitas terhadap organisasi.
5. Indikator Inisiatif individual memiliki rata-rata 60,6 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang memiliki inisiatif individual.
6. Indikator Kualitas social memiliki rata-rata 60,6 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang memiliki kualitas social.
7. Indikator Perkembangan diri memiliki nilai rata-rata 60,5 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang mau mengembangkan diri.
8. Rata-rata keseluruhan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 60,5 yang artinya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam proses pekerjaannya.

4.4 Hasil Analisis Inpresial

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat, apabila variabel bebas dinaik turunkan nilainya. Pada penelitian ini menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dan berpengaruh positif atau negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu dengan melihat sig. Sebagaimana berikut :

4.4.1 Hasil Perhitungan Regresi

Table 4.5 Hasil Pengujian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.169	.222		5.276	.000
	Kompetensi Perawat	.709	.053	.846	13.370	.000

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari table 4.5 di atas didapatkan hasil regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1,169 + 0,709 X$$

Dari persamaan diatas menggambarkan bahwa besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 0,709. Artinya bahwa jika kompetensi perawat semakin baik maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin baik.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Dari table 4.5 diatas menunjukkan nilai sig. sebesar 0,00 dan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat RSUD Adhiatma, Semarang. Artinya bahwa kompetensi perawat di RSUD Adhiatma, Semarang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hipotesis dapat diterima.

Sehingga perawat yang memiliki kompetensi akan bersedia membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan dari perusahaan, tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan dalam bekerja dan mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi serta mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan organisasi, meletakkan perusahaan diatas diri sendiri, akan memiliki inisiatif individual, mau terlibatan, bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, dan mau terlibatan dalam aktivitas organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi. Dalam penelitian ini memiliki nilai positif, yang memiliki makna bahwa perawat yang berkompotensi, akan melakukan OCB.

Ini juga diperkuat hasil penelitian Menurut Magdalena (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkompoten akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajibannya, juga memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dan membantu serta bekerja sama dengan sekerjanya.