

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RUMAH SAKIT ADVENT MANADO

Soepiyanto Pasongli ⁽¹⁾, Deetje J. Solang ⁽²⁾ Theophany D. Kumat ⁽³⁾

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado, Kota Tomohon

e-mail: soepiyantopasongli@gmail.com, deetjesolang@gmail.com, td.kumaat@unima.ac.id

DOI <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i3.1971>

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of compensation on organizational citizenship behavior in Manado Adventist Hospital nurses. The study uses a quantitative research method by analyzing a sample of 97 nurses. Samples are obtained through the use of saturated sampling procedures. The data collection strategy used includes the use of direct questionnaires. The research was done using the software package SPSS 26 for Windows. The findings of a simple regression analysis performed on the relationship between compensation (X) and OCB show a statistically significant and beneficial impact. The correlation coefficient (R) obtained at 0.740 indicates a significant relationship between compensation and OCB. Furthermore, the regression coefficient value of 0.742 indicates positive influence which means that a one-unit increase in compensation is related to an increase in OCB. Based on the analysis performed, the zero hypothesis (H₀) was rejected, while the alternative hypotheses (H_a) were accepted. The study also presented an R-Square determination coefficient of 0.547 which shows that 54.7% of OCB variations can be attributed to remuneration, while the remaining 45.3% can be associated with other variables.

Keywords : *Compensation, Organizational Citizenship Behavior, Nursing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat rumah sakit Advent Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menganalisis sampel sebanyak 97 perawat. Sampel diperoleh melalui penggunaan prosedur sampling jenuh. Strategi pengumpulan data yang digunakan meliputi penggunaan kuesioner langsung. Penelitian dilakukan dengan menggunakan paket perangkat lunak SPSS 26 untuk Windows. Temuan dari analisis regresi sederhana yang dilakukan terhadap hubungan antara kompensasi (X) dan OCB menunjukkan dampak yang signifikan dan menguntungkan secara statistik. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,740 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan OCB. Selanjutnya nilai koefisien regresi sebesar 0,742 menunjukkan dampak positif yang berarti bahwa peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dikaitkan dengan peningkatan OCB. Berdasarkan analisis yang dilakukan, terbukti bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Penelitian ini juga menyajikan koefisien determinasi R-Square sebesar 0,547 yang menunjukkan bahwa 54,7% variance dalam OCB dapat dikaitkan dengan remunerasi, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dapat dikaitkan dengan variabel lain.

Kata Kunci : *Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, Perawat*

1. Pendahuluan

Fungsi sumber daya manusia (SDM) mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan. SDM memainkan peran integral dalam bidang manajemen industri, berfungsi sebagai penentu penting kemampuan suatu industri atau organisasi untuk mencapai tujuan industrinya. Karyawan dalam suatu industri tidak hanya dianggap sebagai kontributor dalam proses produksi, melainkan sebagai komponen penting dari warisan industri yang memerlukan manajemen yang efektif dan pertumbuhan berkelanjutan. Kehadiran SDM yang berkualitas ialah salah satu faktor dalam menjalankan peran profesional dalam fungsi organisasi secara efektif.

Sehubungan dengan pencapaian berbagai keahlian pekerjaan, investasi waktu dan tenaga yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi atau industri dibalas melalui pemberian hadiah atau remunerasi. Konsep kompensasi dapat diartikan dari beberapa sudut pandang tergantung pada kepentingan spesifik yang terlibat. Terdapat perbedaan perspektif mengenai remunerasi antara pekerja dan pemilik usaha. Untuk pengusaha kompensasi ialah bayaran penciptaan. Buat memperoleh keuntungan yang maksimal, pemakaian bayaran wajib dicoba secara efektif. Dari sisi karyawan, kompensasi ditatap selaku hak serta ialah sumber pemasukan utama, sebab itu jumlahnya wajib bisaenuhi kebutuhan dirinya serta keluarganya, dan terdapatnya jaminan kepastian penerimaannya (Sutrisno, 2009: 198 dalam Fitrianasari., Et.al 2013). Kesalahan dalam mempraktikkan system kompensasi hendak berdampak munculnya demotivasi serta tidak terdapatnya kepuasan kerja di kalangan pekerja (Wibowo, 2011: 347 dalam Fitrianasari., Et.al 2013).

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai sarana untuk mengungkapkan penghargaan, terima kasih, dan balas jasa. Pemberian remunerasi berpotensi memberikan dampak yang menguntungkan bagi karyawan, menumbuhkan motivasi kerja, kegembiraan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang baik bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kompensasi mengacu pada jenis kompensasi finansial yang dibayarkan kepada karyawan oleh perusahaan masing-masing. Hasil yang dicapai mungkin berhubungan dengan aspek keuangan atau non-keuangan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Gary Dessler 2009 sebagaimana dikutip Danendra (2016) Gaji karyawan mencakup serangkaian penghargaan dan insentif yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kerja dan kontribusi mereka. Kompensasi diklasifikasikan menjadi dua komponen berbeda: Imbalan finansial mencakup berbagai bentuk kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung, yang diperoleh individu atas pekerjaan mereka. Hal ini mencakup pembayaran langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi, fasilitas, dan bonus, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk keuntungan finansial seperti tunjangan, perlindungan asuransi, dan tunjangan. pembayaran server pensiun, yang disediakan oleh pemberi kerja. Insentif non-finansial mencakup manfaat tidak berwujud yang tidak mudah diukur, seperti peluang untuk melakukan tugas-tugas yang lebih menuntut, peningkatan fleksibilitas jam kerja, dan akses ke ruang kantor yang lebih terhormat.

Dessler 2012 (dalam Danendra 2016) Kompensasi dapat dikategorikan menjadi

dua klasifikasi dasar: kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial mengacu pada pemberian insentif moneter kepada karyawan sebagai cara untuk mengakui dan menghargai kontribusi mereka terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, kompensasi non-finansial mencakup imbalan yang tidak bersifat moneter, namun mengkaji banyak faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, termasuk keterlibatan dalam tugas yang menantang, pilihan penjadwalan yang fleksibel, peluang untuk pertumbuhan profesional, tunjangan jaminan sosial, dan insentif tambahan dan produktivitas kerja. Elemen remunerasi non-moneter mencakup faktor-faktor seperti tanggung jawab pekerjaan dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Menurut Sofyandi 2013:159 (dalam Octaviani 2018) menekankan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran wajib bagi perusahaan, dengan harapan memperoleh imbalan yang sesuai berupa peningkatan kinerja karyawan. Prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan harus melebihi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Putra 2014 (dalam Octaviani 2018), Kompensasi berkaitan dengan imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau lembaga kepada tenaga kerjanya sebagai pengakuan atas pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dalam konteks gaji karyawan, Ardana (2012:153, sebagaimana dikutip dalam Octaviani, 2018) Berbagai bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap sebagai sarana untuk mengakui kontribusi mereka yang berharga terhadap perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai kompensasi.

Kompensasi berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pelayanan prima yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2004, sebagaimana dikutip dalam Danendra, 2016) Kompensasi dapat

diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh masyarakat sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu organisasi.

Kompensasi mengacu pada remunerasi komprehensif yang diterima karyawan secara adil, mencakup manfaat finansial dan non-finansial, baik berwujud maupun tidak berwujud,. Brama 2017: 304 (dalam Faiza 2022). Dewi 2018 (dalam Faiza 2022) kompensasi tenaga kerja mengacu pada imbalan uang yang diberikan oleh eksekutif perusahaan kepada karyawan sebagai sarana membina kedisiplinan dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Zain Et.,al 2017 (dalam Faiza 2022) gaji memiliki peran penting dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, remunerasi juga dapat berperan sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kelangsungan dan pelestarian fenomena yang disebutkan di atas.

Berdasarkan analisa dan penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk balas jasa, baik yang bersifat material maupun immaterial, yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi, tenaga, dan jasa yang diberikan kepada organisasi.

Sigit dalam penelitian Tampi (2013), kompensasi mengacu pada berbagai jenis penghargaan dari organisasi untuk karyawannya atas prestasi atau penghargaan yang dicapai oleh personelnya masing-masing. Lewa., Et.al (dalam Danendra 2016) terdapat pendapat bahwa remunerasi harus sesuai, adil, menyenangkan, memuaskan, mampu memotivasi karyawan, dan memberi penghargaan. Agar kinerja karyawan meningkat, sehingga menghasilkan keuntungan bersama bagi masyarakat dan organisasi.

Lewa., Et.al (dalam Danendra 2016) ditegaskan bahwa remunerasi harus sesuai, adil, menyenangkan, memuaskan, mampu memotivasi karyawan, sehingga menghasilkan keuntungan bersama bagi

masyarakat dan organisasi. Dampak kompensasi terhadap perekrutan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat turnover telah dipelajari secara luas (Lieke, 2008 dalam Danendra 2016).

Penilaian kinerja karyawan seringkali bergantung pada deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan, baik positif atau negatif, bergantung pada kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diuraikan dalam uraian tugas mereka.

Tindakan melaksanakan tugas yang dituangkan dalam uraian tugas disebut sebagai perilaku *in-role* (Dyne et al., 1994 sebagaimana dikutip dalam Simanullang, 2010). Perusahaan dianggap cocok untuk mengevaluasi kinerja karyawan di luar lingkup tanggung jawab yang diuraikan dalam uraian tugas. Namun, tanggung jawab tambahan diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas ini. Perilaku OCB mengacu pada upaya dan kontribusi tambahan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka (Smith., Et.al 1983 dalam Simanullang 2010).

Morrison 1994 (dalam Simanullang 2010) perilaku OCB dapat didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui persyaratan pekerjaan formal mereka. Salah satu perbedaan mendasar ialah pada aspek imbalan, karena OCB biasanya tidak dimotivasi oleh manfaat ekstrinsik. Perilaku yang ditunjukkan oleh beberapa orang tidak memiliki sistem imbalan yang terstruktur, sehingga menampilkan tidak adanya insentif tambahan bagi pekerja yang melakukan perilaku diskresi atau peran ekstra. Berbagai metrik untuk menilai Perilaku OCB individu telah dibuat. Morrison 1994 (dalam Simanullang 2010) memberikan gambaran penilaian terhadap lima aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB). Altruisme,

sering dikenal sebagai perilaku tanpa pamrih, mengacu pada tindakan sukarela dalam membantu orang lain, khususnya dalam aktivitas yang melampaui kewajiban organisasi individu. Hal ini mungkin termasuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang tidak mampu memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Kehati-hatian mengacu pada keterlibatan sukarela dalam perilaku yang melebihi persyaratan kerja minimum atau mendasar, khususnya mengenai kepatuhan terhadap peraturan kerja dan kehadiran dalam suatu organisasi. Perilaku tersebut mencakup mematuhi peraturan organisasi, datang tepat waktu untuk memastikan kesiapan dimulainya jadwal kerja, secara konsisten mematuhi kerangka waktu yang ditentukan, tidak terlibat dalam percakapan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, dan menghindari penggunaan waktu tambahan yang berlebihan. jika tersedia. Sportivitas mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam konteks olahraga, yang ditandai dengan tingkat toleransi yang terpuji terhadap badan pengatur. Hal ini mencakup berperilaku baik dan tidak melakukan tindakan yang dapat menimbulkan keluhan. Contoh perilaku tersebut termasuk menahan diri untuk tidak mengkritik organisasi, tidak menyampaikan keluhan yang berlebihan, dan menghindari membesar-besarkan masalah kecil. Kebajikan sipil mengacu pada perilaku yang menampilkan keterlibatan aktif dan komitmen terhadap kesejahteraan organisasi. Hal ini termasuk menghadiri rapat organisasi, memprioritaskan kegiatan yang meningkatkan reputasi organisasi, berpartisipasi dalam rapat penting, dan berkontribusi pada koordinasi kesatuan departemen. Kesopanan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang bercirikan kesopanan dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan, dengan tujuan menghindari perselisihan

antarpribadi dalam bisnis. Hal ini termasuk membina hubungan positif dengan rekan kerja dan tetap mendapat informasi tentang perubahan dan kemajuan organisasi.

Perbedaan mendasar antara perilaku in-role dan aktivitas ekstra-role terletak pada aspek imbalannya. Dalam konteks perilaku organisasi, konsep perilaku dalam peran umumnya dikaitkan dengan adanya insentif dan sanksi, khususnya hukuman. Sebaliknya, aktivitas peran ekstra biasanya beroperasi secara independen tanpa imbalan, dimana individu terlibat dalam perilaku tersebut tanpa dimotivasi oleh antisipasi menerima imbalan. Perbedaan ini didukung oleh penelitian (Morrison pada tahun 1994, sebagaimana dikutip dalam penelitian Simanullang pada tahun 2010). Tidak ada insentif tambahan yang ditawarkan kepada orang-orang yang melakukan perilaku peran ekstra. Ketika membandingkan aktivitas dalam peran, yang terkait dengan insentif ekstrinsik atau moneter, dengan perilaku ekstra-peran, menjadi jelas bahwa perilaku ekstra-peran lebih terkait erat dengan manfaat intrinsik (Wright., Et.al 1993 dalam Simanullang 2010).

Perusahaan tidak hanya mengharapkan pekerjanya memiliki sikap in-role, namun juga memerlukan sikap extra-role, yang oleh Ulrich disebut sebagai OCB (Fitrianasari et al., 2013). Menurut Organ (1988: 4) sebagaimana dikutip dalam Fitrianasari et. al. (2013), perilaku OCB mengacu pada tindakan diskresi individu yang tidak diakui secara resmi dalam struktur kerja formal, namun berpotensi meningkatkan kinerja organisasi jika digabungkan. Menurut Markoczy dkk. (seperti dikutip dalam Danendra, 2016), ketika individu dalam suatu organisasi menampilkan OCB, mereka memiliki kemampuan untuk mengatur perilaku mereka sendiri untuk menyelaraskan sikap mereka dengan kepentingan terbaik perusahaan. Menurut Robbins dkk. (2008: 40, sebagaimana

dikutip dalam Danendra, 2016), OCB dapat didefinisikan sebagai perilaku diskresi yang tidak secara eksplisit diwajibkan oleh tugas pekerjaan formal seorang karyawan, namun berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Perspektif tambahan mengenai pemahaman OCB dikemukakan oleh Garay (2006: 34, sebagaimana dikutip dalam Danendra, 2016). Menurut Garay, OCB mengacu pada disposisi sukarela seorang karyawan untuk terlibat dalam tugas atau aktivitas di luar tugas atau kewajiban yang ditentukan, dengan tujuan memajukan kepentingan atau profitabilitas bisnis mereka.

Menurut Fitrianasari (2013), Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang tidak secara eksplisit diwajibkan oleh tanggung jawab pekerjaan mereka, namun berkontribusi terhadap efektivitas dan fungsi perusahaan secara keseluruhan..

OCB mengacu pada tindakan diskresi yang dilakukan oleh pekerja yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, meskipun tidak secara eksplisit diuraikan dalam tanggung jawab pekerjaan resmi mereka, Hanson Et., al, 2006 (dalam Fitrianasari 2013).

Umam., Et.al 2019:4 (dalam Fitrianasari 2013) memberikan penjelasan tentang OCB sebagai suatu konsep yang mencakup perilaku sukarela dan positif yang ditunjukkan oleh karyawan tanpa tekanan dari luar, dengan tujuan memberikan manfaat baik bagi sesama karyawan maupun karyawan. organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa OCB mengacu pada kontribusi sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka, tidak diakui secara formal oleh sistem penghargaan, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sejauh mana anggotanya

tidak hanya memenuhi tanggung jawab utama mereka, tetapi juga menampilkan kesediaan untuk melakukan aktivitas lain. Tugas tambahan tersebut meliputi upaya kolaboratif, gotong royong, sumbangan gagasan, partisipasi aktif, pemberian layanan tambahan, dan keinginan untuk mengoptimalkan penggunaan waktu kerja.

Robbins 2006 (dalam Fitrianasari 2013) mendefinisikan OCB sebagai tindakan yang disengaja yang dilakukan oleh karyawan yang tidak secara eksplisit diwajibkan oleh tanggung jawab pekerjaannya, namun berkontribusi terhadap efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

OCB mengacu pada tindakan diskresi yang dilakukan oleh pekerja yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, meskipun tidak secara eksplisit diuraikan dalam tanggung jawab pekerjaan resmi mereka, Hanson Et., al, 2006 (dalam Fitrianasari 2013).

Umam., Et.al 2019:4 (dalam Fitrianasari 2013) memberikan penjelasan tentang OCB sebagai istilah yang mencakup perilaku positif dan bermanfaat secara sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan tanpa paksaan dari luar, yang bertujuan untuk memberi manfaat baik bagi sesama karyawan maupun organisasi.

OCB mengacu pada kontribusi sukarela yang diberikan oleh karyawan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka. Kontribusi ini tidak diakui secara formal oleh sistem penghargaan namun mempunyai dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Efektivitas suatu organisasi bergantung pada kemauan anggotanya untuk tidak hanya memenuhi tanggung jawab utama mereka, tetapi juga terlibat dalam tugas-tugas tambahan. Tugas tambahan ini mencakup berkolaborasi, membantu satu sama lain, memberikan masukan, berpartisipasi aktif, memberikan layanan tambahan, dan menampilkan

keinginan untuk mengoptimalkan waktu kerja mereka (Robbins Et.al 2013 dalam Danendra 2016).

Sebelum melakukan tindakan apa pun, pekerja memerlukan faktor motivasi yang mendorong kesediaan mereka untuk melakukan tindakan tersebut. Begitu pula dengan sikap yang tergolong OCB juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Vannecia dalam penelitian Danendra (2016), banyak elemen yang diidentifikasi berpengaruh dalam membentuk OCB. Aspek-aspek tersebut meliputi budaya organisasi, iklim organisasi, karakteristik individu, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kualitas hubungan interpersonal. OCB dapat terwujud dalam suatu organisasi melalui beberapa faktor, termasuk motivasi (Jones et al., 2004 sebagaimana dikutip dalam Isnawati, 2012), tingginya tingkat komitmen organisasi (Robbin et al., 2007), dan penyediaan gaji yang memadai (Tampi, 2013).

Rumah sakit ialah suatu lembaga yang dirancang untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah Sakit Advent Manado, sebagai institusi pelayanan kesehatan swasta, dapat dikategorikan sebagai organisasi berorientasi pelayanan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat setempat. Keberhasilan dalam mengoperasikan rumah sakit akan bergantung pada banyak faktor penting, termasuk kecepatan layanan, keramahan staf, efektivitas tindakan, dan tingkat kenyamanan yang diberikan kepada pasien dan pengunjung..

Perawat merupakan bagian penting, berkisar antara 40% hingga 60%, dari tenaga kesehatan di rumah sakit, dan mereka memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini menyangkut ketersediaan perawat yang memberikan perawatan sepanjang waktu kepada pasien dan proporsi perawat yang merupakan

mayoritas profesional kesehatan di rumah sakit, diperkirakan sekitar 40-60% (Swansburg, 2000 dalam Fitrianasari., Et.al 2013).

Pentingnya kompensasi tidak hanya sekedar motivasi utama, namun juga berdampak pada semangat kerja perawat. Harapan rumah sakit terhadap sikap perawat melampaui sikap mereka dalam menjalankan peran dan keselarasan perilaku mereka dengan insentif yang mereka peroleh. Selain itu, perawat diharuskan untuk menampilkan sikap peran ekstra yang dikenal sebagai OCB, yang berarti melampaui tanggung jawab yang telah ditentukan.

Perawat memiliki kapasitas untuk terlibat dalam tugas-tugas kerja yang melebihi tanggung jawab pekerjaan yang ditentukan, seperti menawarkan layanan tambahan kepada pasien jika benar-benar diperlukan. Selain itu, perawat juga dapat memberikan bimbingan dalam upacara keagamaan yang selaras dengan pandangan pasien, khususnya dalam hal yang melibatkan sakramen. Perawat memiliki tanggung jawab profesional untuk memastikan bahwa pasien mengalami kematian yang damai dan diakui. Selain itu, dalam beberapa skenario dan konteks, perawat mungkin diwajibkan untuk terlibat dalam pertukaran shift dengan rekan kerja mereka dan memikul tanggung jawab pekerjaan mereka (Fatdina, 2009: 77 dalam Fitrianasari., Et.al 2013).

Berlandaskan latar belakang informasi di atas, peneliti menyatakan minatnya untuk melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap OCB pada perawat di Rumah Sakit Advent Manado.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya menggunakan teknik penelitian survei (Creswell, 2009 dalam Rohman 2018). Di bidang desain survei, para ahli menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan

berbagai pola, perilaku, atau sudut pandang dalam komunitas tertentu. Hal ini dicapai melalui analisis subset atau sampel yang mewakili kelompok tersebut. Berlandaskan sampel yang diberikan, peneliti melakukan proses generalisasi atau merumuskan pernyataan yang berkaitan dengan populasi. Metodologi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini tergolong pendekatan kuantitatif. Kategorisasi ini didasarkan pada fakta bahwa data yang dikumpulkan sebagian besar terdiri dari informasi tekstual, yang biasanya diperoleh melalui penggunaan kuesioner terstruktur (Sekaran Et., al 2013 dalam Rohman 2018).

Menurut Sekaran Et., al 2013 (dalam Rohman 2018), mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan kumpulan individu, kejadian, atau entitas yang ingin diteliti oleh peneliti dalam penyelidikannya. Partisipan penelitian ini terdiri dari perawat yang bekerja di Rumah Sakit Advent, sebuah fasilitas kesehatan milik swasta yang terletak di Jl. 14 Februari, Teling Atas, Kec. Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara. Rumah Sakit Advent Manado ialah organisasi kesehatan Kristen yang didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat lokal di kota Manado. Rumah Sakit Advent Kota Manado kini mempekerjakan total 97 perawat.

Strategi pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode non-probability sampling yang dikenal dengan istilah sampling jenuh. Pendekatan ini dipakai ketika ukuran populasi cukup kecil, seringkali kurang dari 100 individu. Menurut Sugiyono (2014: 118, sebagaimana dikutip dalam Rohman, 2018), pendekatan sampling jenuh dipakai apabila seluruh individu dalam populasi dimasukkan sebagai sampel. Oleh karena itu, penulis memilih metode pemilihan sampel yang mencakup penggunaan strategi sampel jenuh yang agak terbatas. Penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 97 perawat dari Rumah Sakit Advent yang berlokasi di Kota Manado.

Proses pengumpulan datanya menggunakan dua ukuran yakni skala

Kompensasi dan skala OCB. Pendekatan pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah pemberian kuesioner. Metodologi penilaian yang dipakai dalam skala ini ialah teknik Likert, dimana skor diberikan dalam skala mulai dari 1 sampai 4. Pilihan jawaban yang tersedia dibagi menjadi empat kelompok berbeda, yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Peneliti menyebarkan kuesioner kepada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Advent Manado yang terletak di Kota Manado.

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis berdasarkan temuan suatu penelitian, dilakukan analisis data. Persamaan regresi digunakan untuk analisis data dalam menjelaskan hubungan antara faktor independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2006). Penelitian ini menggunakan software SPSS 26.00 for Windows untuk melakukan analisis regresi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2013 dalam Rohman 2018) melakukan uji normalitas pada setiap variabel menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berlandaskan analisis statistik, data penelitian dianggap mengikuti sebaran normal jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residu > 0,05 atau 5 persen. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual kurang dari 0,05 atau 5 persen, maka dianggap gagal uji normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		97
Normal	Mean	.0000000

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	11.64536312
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.044
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berlandaskan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel-variabel diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Akibatnya, variabel penelitian menampilkan distribusi normal.

Uji Linearitas

Menurut Sugiyono., Et.al 2015:323 (dalam Rohman 2018) uji linieritas dipakai untuk mengetahui adanya hubungan linier yang signifikan secara statistik antara variabel terikat dan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan linearitas terpenuhi ketika nilai p untuk linearitas < 0,05 dan divergensi dari linearitas > 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups	(Combined)	1944.003	36	54.000	1.280	.196
		Linearity	887.541	1	887.541	21.044	.000
		Deviation from Linearity	1056.462	35	30.185	.716	.856
Within Groups			2530.492	60	42.175		
Total			4474.495	96			

Berlandaskan temuan yang ditunjukkan pada Tabel 4.3, terdapat nilai linearitas sebesar 0,000, < 0,05. Selain itu, Deviasi Dari Linearitas Sig. juga dilaporkan. Jika nilai 0,856 > 0,05, maka

adanya korelasi linier antara kompensasi (X) dan OCB (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai tanggapan sementara terhadap suatu masalah, yang memerlukan validasi empiris melalui pengumpulan data penelitian (Sugiyono, 2017 dalam Rohman 2018).

Tabel 3. Coefficients

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	
1 (Constant)	23.519	6.471	3.635	
Kompensasi	.742	.069	10.712	.740

a. Dependent Variable: OCB

Berlandaskan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 23.519\beta + 0.742 X$ (yakni):

a. Konstanta = 23.519, jika kompensasi sama dengan nol, maka nilai OCB dengan 23.519.

b. Koefisien X = 0.742, jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu poin maka kenaikan variabel OCB sebesar 0.742.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	23.519	1	23.519	114.748	.000 ^b
	1918.489	95	20.195		
Total	4235.773	96			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

1	Regressi	2317.285	1	2317.285	114.748	.000 ^b
	Residual	1918.489	95	20.195		
	Total	4235.773	96			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel 3 diperoleh output Fhitung = 114.784 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompensasi terhadap OCB.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.542	4.494

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel 4 menyajikan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,740 yang menunjukkan derajat keterhubungan atau link. Output yang dihasilkan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,547 yang menunjukkan bahwa variabel independen (Kompensasi) memberikan pengaruh sebesar 54,7% terhadap variabel dependen (OCB), sedangkan sisanya sebesar 45,3% kemungkinan disebabkan oleh faktor lain.

Pembahasan

Adakah hubungan antara gaji dengan OCB pada perawat RS Advent Manado sesuai dengan tujuan penelitian? Temuan penelitian ini menampilkan adanya korelasi penting antara kompensasi dan OCB, seperti yang terlihat dari hasil analisis regresi sederhana. Temuan ini menampilkan koefisien regresi sederhana yang signifikan secara statistik sebesar 0,000, atau $< 0,05$. Temuannya menampilkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a)

diterima. Dengan besaran pengaruh yang substansial sebesar 54,7%. Selain itu, perlu dicatat bahwa 45,3% sisanya mungkin dipengaruhi oleh beberapa keadaan lain. Hal ini berarti bahwa evaluasi Kompensasi yang baik dalam kaitannya dengan kesesuaian upah akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan OCB.

Bukti empiris yang mendukung pernyataan bahwa gaji berdampak positif secara statistik terhadap OCB. Adanya hubungan yang positif dan substansial antara Kompensasi dan OCB menampilkan bahwa ketika pekerja melihat kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang disediakan lembaga, sebagai hal yang adil.

Tampi pada tahun 2013 (seperti dikutip dalam Danendra, 2016), yang menyatakan bahwa gaji berdampak pada OCB. Penegasan ini semakin diperkuat dengan temuan penelitian Adiputera (2015) yang menampilkan bahwa gaji mempunyai dampak penting terhadap OCB. Angelina dkk. (2014) dan dikutip dalam Danendra (2016), menampilkan bahwa Kompensasi finansial memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap OCB. Choi et al. pada tahun 2015 (seperti dikutip dalam Danendra, 2016). Menurut Fitrianasari dkk. (2013), telah terbukti bahwa insentif mempunyai dampak positif terhadap OCB. Hasilnya adanya hubungan positif antara gaji dan OCB, yang menampilkan bahwa tingkat remunerasi tinggi dikaitkan keterlibatan karyawan yang lebih besar dalam OCB. Becker et al. (1998), Lawler dkk. (2000), Gupta dkk. di Garay (2006), dan Becton dkk. (2007) dalam Fitrianasari (2013). Studi-studi ini juga mendukung gagasan bahwa kepuasan upah berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan OCB. Pembentukan perilaku OCB yang kuat mempunyai arti penting bagi rumah sakit, karena kinerja perawat pada dasarnya dapat dikategorikan

ke dalam dua dimensi: kinerja peran ekstra dan kinerja dalam peran. OCB mengacu pada perilaku perawat yang tidak secara eksplisit terikat pada sistem penghargaan formal. Hal ini mencakup tindakan sukarela yang tidak dipaksakan, dan berpusat pada pengutamaan kepentingan rumah sakit. OCB merupakan perilaku individu yang berasal dari kesenangan pribadi yang diperoleh dari kinerja seseorang, bukan karena mandat teknis.

4. Simpulan dan Saran

Analisis peneliti bertujuan untuk menjawab persoalan dalam rumusan masalah. Temuan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap OCB Perawat Rumah Sakit Advent Manado” menampilkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan OCB pada perawat Rumah Sakit Advent Manado. Hasil ini berfungsi sebagai jawaban terhadap rumusan masalah dan kesimpulan penelitian. Temuan ini menampilkan adanya hubungan yang positif antara variabel kompensasi dengan variabel OCB, hal ini menampilkan bahwa ketika variabel kompensasi meningkat maka variabel OCB juga meningkat.

Saran

1. Untuk menyelidiki dampak remunerasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, seseorang dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian terhadap pekerja atau perawat di rumah sakit yang berlokasi di berbagai wilayah. Pendekatan ini memungkinkan dimasukkannya lokasi dengan populasi responden yang berbeda-beda dan budaya kerja yang berbeda.
2. Kepada peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan bahwa peneliti selanjutnya akan memasukkan lebih banyak variabel responden, seperti masa kerja dan status

- pekerjaan (misalnya, karyawan tetap atau pekerja kontrak).
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan karakteristik responden yang lain seperti lama kerja, karyawan tetap atau kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 5(3), 39-50.
- Danendra, A. N. B., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24-39.
- Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018). Analisis pengaruh organizational citizenship behavior dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of management*, 4(4).
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 107-114.
- Putri, I. G. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- Simanullang, M. E. P. (2010). Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler Angkatan 2006 Fe Uns).
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

terhadap Organizational
Citizenship Behavior (OCB)
Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi
Dan Bisnis*, 24(2), 95-102.

Yuwanda, T ., & Pratiwi, N, (2020). Effect
of organizational citizenship
behavior and compensation toward
employee performance at *PT.
Semen Padang with overload work
as the mediating variabel.*