

Pengaruh *Locus Of Control*, *Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru)

**Dwi Wahyu Artiningsih
Syahdi Rasyid**
STIE Indonesia Banjarmasin

Abstract: *This research is to evaluate: (1) the influence of locus of control to employee's performance, (2) the influence of organization citizenship behavior to employee's performance and (3) the influence of work's life quality to employee's performance. The population is taken from 40 respondents by using stratified random sampling and data is analysed by PLS (partial least square). The research reveals that (1) locus of control doesn't influence employee's performance, (2) organization citizenship behavior influences employee's performance and (3) quality of work's life influences employee's performance. Locus of control doesn't influence employee's performance indicates that employees of this hospital - RSUD Kotabaru are not able to develop locus of control both internally and externally in order to create competitive work condition and inadequate efforts are taken to encounter problems, in that it will be overcome in a better manner and have outstanding performances.*

Keywords: *locus of control, organization citizenship behavior, quality of work's life and employee's performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dan (3) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasinya seluruh karyawan RSUD Kotabaru dan ukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 40 responden dengan teknik *Stratified Random Sampling*. Analisis data dengan *PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan (1) *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) *organization citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak mendukung hasil penelitian terdahulu, hal ini mengindikasinya bahwa karyawan RSUD Kotabaru tidak dapat memberdayakan *locus of control* baik internal maupun eksternal dalam menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan kurang berupaya untuk mampu menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *locus of control, organization citizenship behavior, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan*

Organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik,

selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap organisasi termasuk rumah sakit, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja

Alamat Korespondensi:

Dwi Wahyu Artiningsih, STIE Indonesia Banjarmasin Jl. Hasan Basry No. 9 – 11 Banjarmasin Kalimantan Selatan

organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut "perilaku sesuai" karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) sebagai instansi pemerintah yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, melakukan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan publik atau melakukan pelayanan publik dalam bentuk jasa pelayanan kesehatan masyarakat. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang untuk pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan karyawan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit (Paramita, 2008; Nurmawilis, 2008).

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role* (dalam *job description*), tetapi juga perilaku *extra-role* (diluar *job description*). Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Novliadi, 2008, Purba dan Alinina, 2004). Disamping faktor *organization citizenship behavior* (OCB), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *locus of control*. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Abdulloh, 2005).

Locus of control terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control external*, di mana apabila seseorang yang menyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggungjawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *locus of control external* (Kreitner dan Kinicki, 2005 dalam Hendry, 2011). Individu dengan *locus of control internal* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Dibandingkan dengan individu dengan *locus of control external*, individu yang mempunyai *locus of control internal* menunjukkan motivasi yang lebih

besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari pada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) dan faktor yang merupakan upaya strategis perusahaan atau organisasi, termasuk di dalamnya kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Oleh karena itu pengukuran kinerja termasuk kinerja karyawan, merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi RSUD Kotabaru dalam menjalankan manajemen kinerja. Penelitian tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor *locus of control*, *organization citizenship behavior* (OCB) dan kualitas kehidupan kerja belum pernah dilakukan di rumah sakit.

Dengan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control*, *organization citizenship behavior* (OCB) dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- Mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru.
- Mengetahui pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru.
- Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru.

Locus Of Control

Locus of control dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan

peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Hendry, 2011).

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Lefcourt (1982) dalam Ngatinem (2009) menyatakan bahwa *Locus of control* dibedakan menjadi *locus of control internal* yaitu yang ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang. Oleh karena itu terjadinya suatu peristiwa berada dalam kontrol seseorang. Sedangkan *locus of control external* yaitu ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik buruk yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu, oleh karena itu disebut dengan diluar control seseorang. Setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrem tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) seringkali didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward dan memberikan kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, 1988 dalam Novliadi, 2008). Organ (1988) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekrutasi. Contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak beristirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin/gender (Novliadi, 2007): OCB berperan penting dalam bagi upaya meningkatkan kinerja organisasi, karena, OCB dapat (1) mengurangi kebutuhan akan sumber-sumber daya yang langka/mahal untuk fungsi-fungsi perawatan/perbaikan dalam organisasi,

(2) memberi keleluasaan bagi karyawan untuk lebih produktif, (3) meningkatkan produktivitas hubungan kerja atau manajerial, (4) memfasilitasi terjadinya hubungan koordinasi yang efektif antara anggota tim dan antara kelompok kerja, (5) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan orang-orang terbaiknya untuk bekerja disitu dengan menciptakan suasana yang menyenangkan (Organ, 1988 dalam Nugroho, 2006).

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam rangka mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Arifin, 1999 dalam Husnawati, 2006). Dalam penelitian Elmuti (1997) menunjukkan bahwa implementasi kualitas kehidupan kerja menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan (Husnawati, 2006).

Menurut Cascio kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, penyelia yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas, serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh kembang sebagai layaknya manusia.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm, 1995 dalam Husnawati, 2006). Kualitas

kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan organisasi/perusahaan.

Kinerja

Kinerja karyawan berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, jadi tidak berkaitan dengan hasil (*outcome*) dalam arti ekonomis tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pelatihan, keterampilan, motivasi, manajemen, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, kesempatan berprestasi, kemampuan, dukungan yang diterima, hubungannya dengan organisasi, pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, bakat, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja dan teknologi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Beberapa bukti empiris bahwa *internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga sebagai perilaku-perilaku yang menyumbang pada pemeliharaan dan perbaikan baik secara sosial maupun psikososial untuk mendukung kinerja. Konstruksi kinerja dalam hal ini kinerja karyawan yang berkaitan dengan peningkatan lingkungan kerja dan menyumbang secara tidak langsung dalam peningkatan efektivitas organisasi.

Demikian pula kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi

Berdasarkan telaah teoritis tersebut dibuat model penelitian. Model penelitian ini diharapkan dapat

menjadi *guideline* bagi pemecahan masalah yang diajukan pada penelitian ini. Model penelitian yang merupakan kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel-variabel: *Locus of control*, *Organization Citizenship Behavior* (OCB), dan Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kotabaru, Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan. Alasan pemilihan tempat di RSUD Kotabaru karena RSUD Kotabaru adalah satu-satunya rumah sakit daerah yang ada di kotabaru dan jauh dari pusat rujukan sehingga diharapkan mampu memberikan pelayanan bermutu dalam rangka menuju RSUD Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

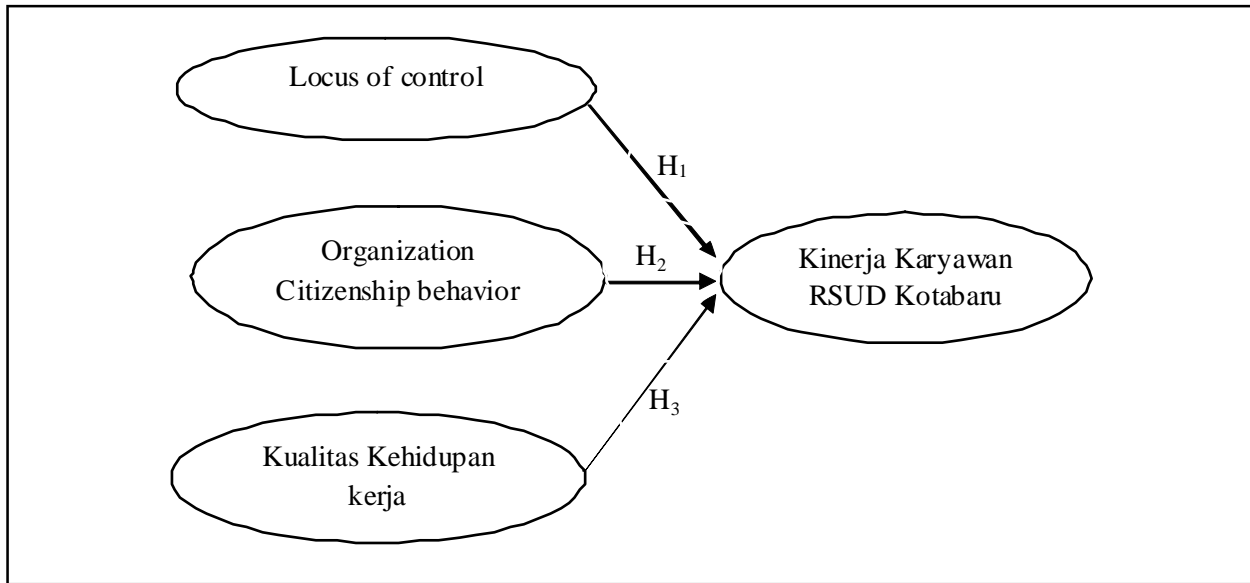
Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Kotabaru. Menurut Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau cuplikan tertentu dari unit populasi.

Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan RSUD Kotabaru. Jumlah tersebut diperoleh dengan merujuk kepada pendapat Sekaran (2006) yang menyatakan bahwa dalam penelitian multivariat ukuran sampel sebaiknya minimal 10 kali jumlah variabel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *stratified random sampling* berdasarkan tingkat pendidikan dan kelompok tugas.

Analisis Data

Analisis data dengan PLS (*Partial Least Square*). Alasan menggunakan PLS karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori (uji hipotesis) juga dapat digunakan untuk membangun



Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian

hubungan yang belum ada landasan teorinya atau pengujian preposisi.

HASIL

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *t*-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Hasil stabilitas estimasi *t*-statistic dapat dilihat pada *path coefficient* pada *inner model* seperti tabel 1.

Berikut adalah gambar nilai *t*-statistic berdasarkan hasil *output bootstrapping smartPLS* pada model penelitian.

PEMBAHASAN

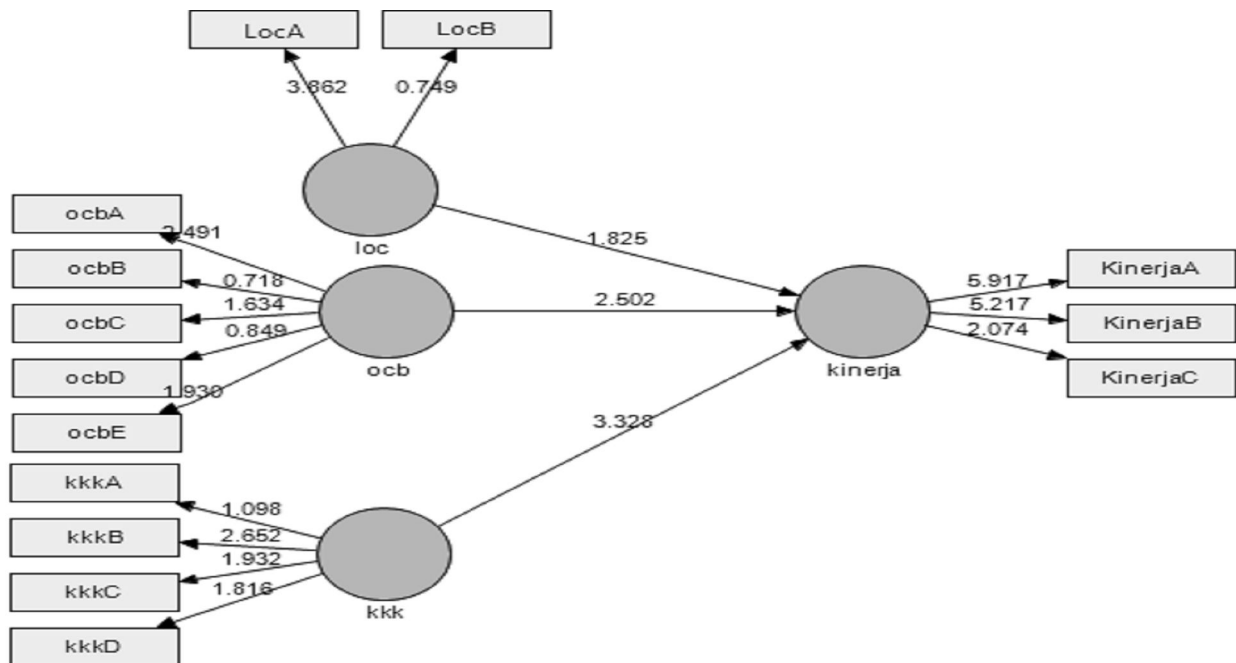
Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap secara nyata terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru. Oleh karenanya penelitian ini kontradiktif dengan hasil yang dicapai oleh Abdulloh (2008) dimana dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa *locus of control* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini yang dilakukan terhadap karyawan RSUD Kotabaru menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan karena hasilnya

Tabel 1. *Path Coefficients* untuk Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
kkk -> kinerja	0.343359	0.301687	0.103187	0.103187	3.327532
Loc -> kinerja	0.190728	0.189759	0.104504	0.104504	1.825077
OCB -> kinerja	0.249448	0.253055	0.099698	0.099698	2.502022

Sumber: Data yang diolah dengan *smartPLS*, 2013



tidak signifikan, dimana responden tidak merespon *locus of control* sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja, dengan demikian maka variabel *locus of control* tidak perlu dijadikan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Kotabaru.

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.249448 dan signifikan dengan nilai t-statistik jalur pengaruh OCB terhadap kinerja yaitu 2.502022 (t statistic > 1.96, untuk tingkat signifikansi 5%),

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa karyawan RSUD Kotabaru memiliki tingkat OCB yang tinggi dan berdampak positif terhadap kinerjanya karena OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB sangat penting bagi organisasi rumah sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan untuk masyarakat, di mana sistem tim kerja berkembang dan diterapkan dengan baik di rumah sakit. Semua

kemampuan yang harus dimiliki individu yang bekerja di dalam tim termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut hanya dapat ditampilkan oleh karyawan yang peduli terhadap karyawan yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain perilaku karyawan dalam bekerja tidak hanya yang terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.343359 dan signifikan dengan nilai t-statistik jalur pengaruh OCB terhadap kinerja yaitu 3.357235 (t-statistic > 1.96, untuk tingkat signifikansi 5%).

Hubungan kualitas kehidupan kerja tidak terlepas dari dukungan manajemen. Dukungan tersebut antara lain adalah bentuk orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kegiatan konseling.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Husnawati,

2006) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Berbagai macam komponen dari kualitas kehidupan kerja secara umum yang lebih penting seperti indikator dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan atasan/pimpinan, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan. Maka kualitas kehidupan kerja adalah hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi dan multidimensi.

Keselamatan lingkungan kerja sebagai salah satu indikator kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat dan kecepatan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi kerja yang manusiawi merupakan prasyarat untuk mencapai kerja yang produktif. Hal ini perlu dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam menciptakan sarana dan prasarana untuk keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Peningkatan etos dan sikap kerja yang berorientasi pada kinerja yang tinggi membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan karyawan yang serasi. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit wajib mendukung diadakannya perbaikan lingkungan kerja.

Implikasi Penelitian

Implikasi kebijakan yang disarankan dalam penelitian ini:

- Lebih memperhatikan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Adanya apresiasi atau perhatian dari atasan akan

mendorong para pegawai untuk lebih dan terus berprestasi dan akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena timbulnya perasaan dihargai dan dipedulikan oleh atasan. Hal ini juga dapat mengakibatkan peningkatan OCB pada karyawan.

- Menumbuhkan rasa persaudaraan dan saling percaya di lingkungan kerja. Hal ini bisa dilakukan antara lain dengan cara mensosialisasikan pentingnya kerjasama dan membuat *team work* diantara karyawan dalam pelaksanaan tugas, yang keanggotaannya dari tingkat yang paling bawah sampai ke atas tanpa memandang status kepegawaian. Apabila semangat kerjasama berhasil ditingkatkan, maka kepercayaan antara rekan kerja akan muncul sehingga memungkinkan tumbuhnya solidaritas dan rasa ikhlas untuk membantu sesama karyawan.
- Aplikasi kualitas kehidupan kerja keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing sangat diperlukan. Hal ini penting agar karyawan ikut bertanggungjawab atas kebijakan yang dilakukan perusahaan karena hal ini secara langsung akan berdampak pada kehidupan kerja. Oleh karena itu diharapkan agar manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terutama yang bersifat operasional dengan memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pengujian menggunakan PLS diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di RSUD Kotabaru.
- OCB menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di RSUD Kotabaru.
- Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kotabaru.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka masukan-masukan yang dapat diberikan kepada pihak institusi dan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

Bagi pihak institusi

Melihat hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh dari OCB dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan, maka strategi yang dapat dilakukan rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

- Berusaha untuk meningkatkan dan melanjutkan secara lebih optimal kondisi yang dapat meningkatkan OCB karyawan dan peningkatan faktor-faktor yang membangun kualitas kehidupan kerja yaitu peningkatan keterlibatan karyawan, keselamatan lingkungan kerja, pengembangan karier dan fasilitas yang diterima.
- Secara keseluruhan, organisasi dapat mengambil langkah-langkah sebagaimana yang telah dipaparkan pada uraian mengenai implikasi manajerial.

Bagi penelitian selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *locus of control*, OCB dan Kualitas kehidupan kerja pengaruhnya terhadap komitmen dan kepuasan karyawan. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dan kualitas kehidupan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*, Tesis, <http://eprints.undip.ac.id>. Juni 2011.
- Ayudiaty, S.E. 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kinerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang, *Skripsi*, <http://eprints.undip.ac.id>. Juli 2011.
- Anggreini, M.O. 2009. Gambaran Persepsi Pegawai Non Medis terhadap Komponen Quality of Work Life Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, *Tesis*, <http://digilib.ui.ac.id>. Juli 2011.
- Anggoro. 2006. *Hubungan Komponen Quality of Work Life Dengan Produktivitas Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia Tahun 2006*, Tesis, <http://digilib.ui.ac.id>. Juli 2011.
- Buahilmu. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Perceive Quality Service Terhadap Kinerja*, <http://buahilmu.wordpress.com>. Juni 2011.
- Cholisoh, I. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayu Buana Gemilang, *Tesis*, <http://digilib.ui.ac.id>. Juni 2011.
- Hendry. 2011. Teori Locus Of Control. Teori & Referensi Penelitian, http://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori_locus_of_control, Juni 2011.
- _____. 2011. Teori Organization Citizenship Behavior. Teori & Referensi Penelitian, <http://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/>, Juni 2011.
- _____. 2011. Teori Kinerja. Teori & Referensi Penelitian, http://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori_kinerja, Juni 2011.
- Haselt. 2006. *Individual Organizational And Community Empowerment: Applying A Community Psychology Framework To A School Development Program Thesis University Of The Watersrand*, Thesis, <http://wiredspace.wits.ac.za/bitstream/handle/10539.pdf>, Juli 2011.
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pengadilan Kanwil VI Semarang), *Tesis*, <http://eprints.undip.ac.id>. Juni 2011.
- Menezes, AA. 2008. Analisis Dampak Locus of Control terhadap Kinerja Dan Kepuasan Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah), *Tesis*, <http://eprints.undip.ac.id>, Juni 2011.
- Novliadi, F. 2007. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahann Dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional, *Tesis*, <http://repository.usu.ac.id/bitstream.pdf>, Juli 2011.
- Nurmawilis, N. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Rokan Provinsi Riau, *Tesis*, <http://repository.usu.ac.id>, Juli 2011.
- Nugroho, A.H. 2007. Pengaruh Konflik Peran Dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang, *Tesis*, <http://eprints.ac.id>, Juli 2011.
- Ngatinem. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Hubungan Antara Partisipasi

- Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan dan Pariwisata Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia, *Tesis*, <http://repository.usu.ac.id/bitstream.pdf>, Juli 2011.
- Purba, D.E., dan Alinina. 2004. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Makara, Sosial Humaniora* 8(3): 105–111, <http://journal.ui.ac.id>, Juli 2011.
- Paramita, A.R. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai Kontrak di Universitas Diponegoro Semarang)*, <http://eprints.undip.ac.id>, Juli 2011
- RI, Undang-undang. 2009. Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Lembaran Negara RI.
- Setiawan, PPU. 2010. *Hubungan antara Job-Characteristic Dengan Organization Citizenship Behavior (Studi pada Team Assistant di Pertamina Hulu Energi of fshore North West Java Ltd)*, <http://digilib.ui.ac.id>, Juli 2011.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Business*, 4thed Kwan Men You (penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Solimun. 2011. *Aplikasi Statistika Mutakhir Struktural Equation Modeling (Metode Partial Least Square-PLS)*, Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Yoserizal. 2004. *Analisis Kinerja Instalasi Rawat Jalan RSUD Pasar Rebo Jakarta dengan Pendekatan Konsep Balance Scorecard*, *Tesis*. <http://digilib.ui.ac.id>.