

HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)

Ega Jodie Setyawan
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
egasetyawan89@gmail.com

ABSTRACT

In an organization, the behavior affects the work of employees in carrying out the task. The main target of the reward program is to attract a qualified individu, motivate employees to stay, and achieve higher performance. Organizational change efforts require the participation of all employees, it will be achieved if there is also the willingness and ability of each individual employee. The behavior of employees is expected by the organization and the demands of the organization not only in role behavior, but also an extra role called Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to (1) to know and explain the relationship Organizational Citizenship Behavior (OCB) with employee performance; (2) to know and explain the difference Organizational Citizenship Behavior (OCB) on senior and junior nursing staff. This research was conducted at Permata Bunda Hospital Kota Malang with sample of 48 nurses. The statistical methods used to test the hypothesis are correlation analysis and mean difference test of chi square. The result of this research is: Organizational Citizenship Behavior (OCB) relationship with senior employee and nursing staff performance tend to have Organizational Citizenship Behavior (OCB) higher than junior nurse. All the variables tested have a positive and significant effect.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.*

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, perilaku mempengaruhi kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Sasaran utama dari program *reward* adalah untuk menarik individu yang berkualitas, memotivasi karyawan agar tetap tinggal, dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan, itu akan tercapai bila juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan; (2) untuk mengetahui dan menjelaskan perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan senior dan junior. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang dengan sampel berjumlah 48 perawat. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis korelasi dan uji beda rata-rata chi square. Penelitian ini menghasilkan temuan yaitu: terdapat hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan dan tenaga keperawatan senior cenderung memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih tinggi dibandingkan perawat junior. Semua variabel yang diujikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja karyawan yang melebihi tuntutan peran atau standart yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan, menurut Schultz (Prihatsanti, 2010) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Ulrich dalam Kelana, 2009:60). Menurut Organ (1988:4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff dan Mackenzie dalam Kelana, 2009:60). Wanxian & Weiwu (Dewi dan Mirwan Surya Perdhana, 2016) dalam penelitiannya pada karyawan di China menyatakan bahwa usia berhubungan erat dengan orientasi *in-role* dan lebih tua karyawan, semakin tinggi mereka menilai OCB sebagai *in-role* secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh Akinbode (2011) yang dalam penelitiannya mengemukakan bahwa staf manajemen senior lebih mungkin untuk melakukan OCB.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan OCB yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi. OCB berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial, karyawan yang memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi, perilaku OCB terhadap

karyawan patut untuk mendapatkan penghargaan khusus agar karywan terus terpacu melakukan OCB perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan dua hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2005: 16) Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan factor lingkungan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Kinerja karyawan dari sebuah organisasi perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada, kinerja karyawan sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya di perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004).

Hersey (Riani, 2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Melalui kegiatan 4 penilaian kinerja ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya

jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki. Untuk menampilkan kembali prestasi kerja (kinerja) karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan.

Rumah sakit adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai rumah sakit swasta, Rumah Sakit Permata Bunda dapat digolongkan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah rumah sakit. Rumah Sakit Permata Bunda dalam mewujudkan kepuasan pelanggan mengemban misi untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen Rumah Sakit Permata Bunda adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan dan mengemban mutu sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang sangat membutuhkan kinerja tenaga kerja yang produktif. Oleh sebab itu, salah satu caranya dengan peningkatan kinerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan. Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat membantu Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang dalam menemukan hubungan yang kongkrit antara kinerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Podsakoff, et.al., (1990) dalam buku Organ, dkk (2006:251) membangun sebuah konsep dari Organ (1988) dan mengidentifikasi terdapat lima kategori utama dalam OCB, yaitu:

1. *Altruisme* (sikap menolong)
Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Menurut Schnake dalam Spector (1997:57) Altruism merupakan perilaku menolong orang lain.
2. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)
Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi.

3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif)
Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas.
4. *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)
Perilaku yang ditunjukkan untuk mencegah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang terjadi pada orang lain serta meringankan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi)
Sebuah organisasi membutuhkan pekerja yang mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi demi kelangsungan organisasinya dan bertanggungjawab dengan terlibat di dalamnya.

Kinerja Karyawan

Yuwaliatin (Mangkuenegara, 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Perencanaan kegiatan Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

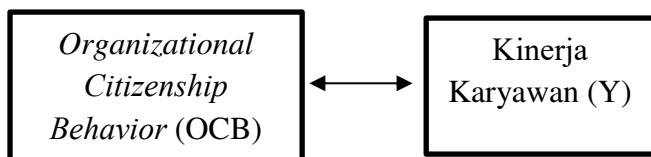
Menurut Malthis dan Jackson (2010 : 324), standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran)
Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian jasa pelayanan pasien. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran)
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan

serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan jumlah output.

3. *Timelines of output* (waktu keluaran)
Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaansering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, makakaryawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran)
Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mapu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)
Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiviness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*) diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

- H1 :Terdapat hubungan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan.
- H2 :Terdapat perbedaan yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan senior dan junior.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang. Lokasi rumah sakit ini terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 75, Kecamatan Lowokwaru, Konn menggunakan teknik *Purpossive Random Sampling*. Didapat sampel 48 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan uji beda rata-rata..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah gambaran tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan:

Tabel 1. Gambaran Sikap Responden (X)

Item	SEBARAN SKOR										Total	Mean	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
X.1	12	25,00	29	60,42	6	12,50	1	2,08	0	0	48	100	4,08
X.2	23	47,92	25	52,08	0	0,00	0	0,00	0	0	48	100	4,48
X.3	17	35,42	29	60,42	2	4,17	0	0,00	0	0	48	100	4,31
X.4	22	45,83	26	54,17	0	0,00	0	0,00	0	0	48	100	4,46
X.5	9	18,75	34	70,83	5	10,42	0	0,00	0	0	48	100	4,08
X.6	5	10,42	33	68,75	10	20,83	0	0,00	0	0	48	100	3,90
X.7	6	12,50	38	79,17	4	8,33	0	0,00	0	0	48	100	4,04
X.8	7	14,58	40	83,33	1	2,08	0	0,00	0	0	48	100	4,13
X.9	24	50,00	24	50,00	0	0,00	0	0,00	0	0	48	100	4,50
X.10	18	37,50	30	62,50	0	0,00	0	0,00	0	0	48	100	4,38

Rata-rata (mean) total X = 4,24

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Gambaran 2. Sikap Responden (Y)

Item	SEBARAN SKOR										Total	Mean	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
Y.1	10	20,83	34	70,83	4	8,33	0	0,00	0	0	48	100	4,13
Y.2	1	2,08	30	62,50	14	29,17	3	6,25	0	0	48	100	3,60
Y.3	6	12,50	38	79,17	4	8,33	0	0,00	0	0	48	100	4,04
Y.4	4	8,33	37	77,08	6	12,50	1	2,08	0	0	48	100	3,92
Y.5	3	6,25	38	79,17	5	10,42	2	4,17	0	0	48	100	3,88
Y.6	3	6,25	27	56,25	16	33,33	2	4,17	0	0	48	100	3,65
Y.7	15	31,25	30	62,50	3	6,25	0	0,00	0	0	48	100	4,25
Y.8	19	39,58	28	58,33	1	2,08	0	0,00	0	0	48	100	4,38
Y.9	12	25,00	34	70,83	2	4,17	0	0,00	0	0	48	100	4,21
Y.10	6	12,50	37	77,08	5	10,42	0	0,00	0	0	48	100	4,02
Y.11	7	14,58	40	83,33	1	2,08	0	0,00	0	0	48	100	4,13
Y.12	6	12,50	40	83,33	2	4,17	0	0,00	0	0	48	100	4,08

Rata-rata (mean) total Y = 4,02

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Tabel 3. Uji Analisis Korelasi

Correlations

		OCB	Kinerja
OCB	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 4. Uji Beda Rata-Rata Chi Square

KELOMPOK * OCB Crosstabulation

			OCB		Total
			Rendah	Tinggi	
KELOMPOK	Junior	Count	18	6	24
		Expected Count	13.5	10.5	24.0
		% of Total	37.5%	12.5%	50.0%
	Senior	Count	9	15	24
		Expected Count	13.5	10.5	24.0
		% of Total	18.8%	31.3%	50.0%
Total	Count	27	21	48	
	Expected Count	27.0	21.0	48.0	
	% of Total	56.3%	43.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.857 ^b	1	.009		
Continuity Correction ^a	5.418	1	.020		
Likelihood Ratio	7.043	1	.008		
Fisher's Exact Test				.019	.009
Linear-by-Linear Association	6.714	1	.010		
N of Valid Cases	48				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.50.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Hasil uji korelasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) sehingga menunjukkan variabel OCB memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0,691 lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,284. Berdasarkan pengumpulan data dari responden didapatkan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil distribusi item-item *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X)

yang memiliki rata-rata variabel sebesar 4,24 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki OCB yang baik dengan item tertinggi yaitu bersikap sopan kepada pasien (X.9) sebesar 4,50 hal ini terdapat pada indikator *civic virtue*. Menurut Podsakoff, et.al dalam Sehartian (2010:41) karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* (peran serta) akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik ndengan rekan kerjanya akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi anatara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata sebesar 4,02 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik dengan item tertinggi pada kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan rumah sakit (Y.8) sebesar 4,38 hal ini terdapat pada indikator tingkat kehadiran. Menurut Malthis dan Jackson (2010 : 324) jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, sebaliknya jika kehadiran karyawan baik maka akan berampak positif bagi organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan, dengan memiliki hubungan yang cenderung kuat. Maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) dengan kinerja karyawan dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y). Kuatnya hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,477 (47,7%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari (2013) bahwa peningkatan suatu kinerja karyawan didahului oleh peningkatan kepuasan kerja dan OCB. Selain itu didukung juga pendapat menurut Podsakoff dan Mackenzie dalam Kelana (2009:60) "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa

peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan”.

Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tenaga Keperawatan Senior dan Junior

Uji Chi Square variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kategori tenaga keperawatan senior dan junior adalah untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan senior dan junior. Terlihat pada tabel silang pada tabel 4 memuat hubungan antara perawat senior dan junior dengan tinggi rendahnya OCB. Terlihat bahwa kelompok perawat junior yang memiliki OCB rendah sebanyak 18 orang, sedangkan yang memiliki OCB tinggi sebanyak 6 orang. Pada kelompok perawat senior yang memiliki OCB rendah sebanyak 9 orang, sedangkan yang memiliki OCB tinggi sebanyak 15 orang. Pada bagian Pearson Chi-Square terlihat nilai Asymp.Sig 0,09 < 0,05.

Maka hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan senior dan junior dapat diterima dan dapat disimpulkan terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan senior dan junior. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan juga didukung oleh dari beberapa peneliti yaitu Wanxian & Wiewu (2007), Akibonde (2011), Gyekye & Haybatollahi (2015) dalam Dewi & Perdhana (2016) yang menyaran bahwa pekerja yang lebih tua menampilkan ketaatan yang lebih pada organisasi, menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, dan menghasilkan OCB yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji korelasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,691 lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,284. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan,

dengan memiliki hubungan yang cenderung kuat.

2. Hasil uji Chi Square variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kategori tenaga keperawatan senior dan junior dapat dilihat dari kelompok perawat junior yang memiliki OCB rendah sebanyak 18 orang, sedangkan yang memiliki OCB tinggi sebanyak 6 orang. Pada kelompok perawat senior yang memiliki OCB rendah sebanyak 9 orang, sedangkan yang memiliki OCB tinggi sebanyak 15 orang. Pada bagian Pearson Chi-Square terlihat nilai Asymp.Sig 0,009 < 0,05. Sehingga OCB pada tenaga keperawatan senior cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga keperawatan junior. Sehingga terdapat perbedaan yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga keperawatan senior dan junior.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui penyebaran kuesioner diketahui rata-rata total sebesar (4,24). Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Tenaga Keperawatan pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang sudah baik. dengan demikian, maka diharapkan pihak Rumah Sakit dapat mempertahankan serta dapat lebih meningkatkan OCB pada tenaga keperawatannya demi kemajuan Rumah Sakit, karena variabel OCB mempunyai hubungan yang dominan dalam kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui seminar ataupun pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan OCB yang dimiliki tenaga keperawatan agar efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga keperawatan dapat meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang berhubungan terhadap kinerja diantaranya adalah, kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), kesempatan (*opportunity*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Rizka Melinda dan Mirwan Surya Perdhana. 2016. *Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Diponegoro *Journal of Management.DeD*
- Fitrianasari, Dini. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo*. Thesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Kelana, Ludy. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Sinergi, Kajian Bisnis dan Management*. Vol.11, No.1, Hal 59-75.
- Kreitner, R. And Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Mc Graw Hill. New York.
- Malthis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management. 13th Edition*. South-Western: Joseph Sabatino.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Sabatino.
- Organ, D. W. 1998. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Philip M, P., dkk. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedent, And Consequense*. California: Sage Publications, Inc.
- Prihatsanti, U & Dewi, K.S. 2010. *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 7, No. 1, 11-17.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sehartian. O. L. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.