

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)

Yumna Dalian Putri
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: yumnadps@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence between OCB variable which are Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, and Civic Virtue on Performances. This research is an explanatory research that verify the connection between independent and dependent variable, which is the impact of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work performance inpatient nurse of Baptis Batu Hospital's staff. While the data analysis method used is double linear regression with saturated sampling. The researcher collects primary data through questionnaire spreading to every nurse working in Baptis Hospital of Batu. The hypothesis testing used are partial (t Test) and simultaneous (F Test). The research and hypothesis testing show that the variables of OCB as independent variables namely Altruism (X1), Conscientiousness (X2), Sportsmanship (X3), Courtesy (X4), Civic Virtue (X5) gave significance impact to the working performance of the hospital's worker, as showed by F Test. While in t Test, one of the independent variable, which is Courtesy (X4) partially doesn't show significance impact to the working performance.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue, Performances*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Variabel OCB yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja perawat ruang rawat inap pada RS Baptis Batu. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah linear berganda dengan sampling jenuh. Peneliti memperoleh data primer melalui persebaran kuisisioner pada 49 perawat ruang rawat inap yang bekerja di RS Baptis Batu. Menggunakan uji hipotesis secara parsial parsial (Uji t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji F). Hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji F, yaitu antara variable-variabel OCB yakni Altruism (X1), Conscientiousness (X2), Sportsmanship (X3), Courtesy (X4), Civic Virtue (X5) sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji t salah satu variabel bebas yaitu Courtesy (X4) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB menurut Organ dalam Bolino, et al (2002:505) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi (Kusdi (2011:111)). Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8). Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Kusdi, 2011:110).

Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja perusahaan. Penilaian kinerja menurut Rivai dalam Suwanto dan Priansa (2011:196) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Hubungan antara OCB dengan kinerja dalam jurnal yang dikemukakan oleh Waltz dan Niehoff (2004) menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan OCB. Hal ini mendukung perkembangan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Nufus (2011) dalam

penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di PT Putra Pertiwi Karya Utama mengungkapkan sebuah pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan.

RS Baptis Batu merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan layanan kesehatan dari perawatan umum maupun spesialis. RS Baptis Batu merupakan rumah sakit swasta kelas C yang telah bekerjasama dengan berbagai lembaga asuransi kesehatan baik swasta maupun milik pemerintah. RS Baptis Batu terletak di Jalan Tlekung Raya no. 1, Junerejo, Batu.

Selama 17 tahun RS Baptis Batu memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Malang dan Batu dengan terus menanamkan nilai "BAPTIS" (Belas kasih, Asertif, Profesional, Tim Kerja, Integritas, Sejahtera) kepada seluruh staf yang bekerja dalam RS Baptis Batu. Dengan menanamkan nilai "BAPTIS" RS Baptis Batu secara stimulus memberikan pemahaman agar segala tindakan yang dilakukan untuk memberikan pelayanan berdasarkan nilai tersebut.

Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB merupakan perilaku dari dalam diri karyawan, yang berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh perawat mungkin akan berpengaruh pada sistem kerja yang diberikan oleh organisasi atau rumah sakit. Dari pengamatan peneliti hal ini cukup memberikan acuan untuk meneliti bagaimana variabel OCB berpengaruh pada kinerja perawat yang lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep dasar yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. OCB dalam penelitian ini akan diteliti melalui variabel-variabel OCB. Variabel OCB dalam penelitian ini sesuai dengan Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*. Dengan begitu penelitian ini akan fokus menilai variabel OCB.

Peneliti menggunakan variabel OCB yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue* dan meneliti adakah perilaku ini memberikan dampak kepada lingkungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari pemaparan latar belakang penelitian ini berjudul "**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja (studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu).**"

B. KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Robbins (2008:31) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Aspek-aspek OCB menurut Organ *et all* (2006) menjelaskan bahwa:

- 1) *Altruism*.
Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.
- 2) *Conscientiousness*.
Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima.
- 3) *Sportsmanship*.
Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.
- 4) *Courtesy*.
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.
- 5) *Civic Virtue*.
Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Kusnadi(2003:264) mengatakan kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Mathis dan Jackson (2006:78) mengungkapkan pengukuran kinerja dalam lima poin pengukuran yaitu:

- 1) *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan)
Dalam penilaian ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang

diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi atau teknis.

- 2) *Quality of output* (kualitas keluaran)
Dalam penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sesuai standar. Namun penilaian ini dapat diperluas selain untuk bagian produksi atau teknis saja. Penilaian kualitas dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan kerjanya maka hasil yang diberikan akan bagus.
- 3) *Timeline of output* (jangka waktu output)
Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian sebuah *output* sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.
- 4) *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja)
Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir perusahaan berasumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Hal ini dengan mudah dijadikan perhitungan kinerja perusahaan.
- 5) *Cooperativeness* (sikap kooperatif)
Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan pada RS Baptis Batu dengan menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di RS Baptis Batu yang berlokasi di Jalan Raya Tlekung No.1 Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat RS Baptis Batu sedangkan dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik

pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dimana sampel yang dipilih sudah ditentukan. Melihat jumlah perawat yang menjadi populasi kurang dari 50 orang, peneliti memilih teknik sampel jenuh dengan itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 perawat.

Sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan teknik yang sesuai dengan pendekatan dan metode yang dipilih, yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah pedoman kuesioner. Pengujian instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial yakni analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Hasil Analisis Deskriptif

a. Altruism

Jawaban responden pada variable *altruism* dapat diketahui melalui *grand mean* dengan interval rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,81 termasuk kategori sangat tinggi bagi variabel Altruism untuk mempengaruhi Kinerja karyawan.

b. Conscientiousness

Dapat disimpulkan berdasarkan jawaban responden dimana menghasilkan nilai *grand mean* dari variabel *Conscientiousness* sebesar 4,70 yang artinya termasuk dalam kategori sangat tinggi berpengaruh terhadap kinerja.

c. Sportsmanship

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dari variabel *Sportsmanship* sebesar 4,63 yang artinya sikap sportif yang dimiliki karyawan termasuk kategori sangat tinggi mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Courtesy

Dari jawaban yang didapat dari responden, dapat disimpulkan bahwa *grand mean* variabel *Courtesy* menunjukkan angka 4,71 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi bagi variabel *Courtesy* mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Civic virtue

Dari hasil yang didapat dari responden, dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dalam variabel *Civic Virtue* yaitu 4,79, yang artinya pengaruh

variabel *Civic Virtue* sangat tinggi bagi kinerja karyawan.

f. Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban dari responden menunjukkan ketujuh item dalam variabel Kinerja karyawan menunjukkan bahwa grand mean dari variabel Kinerja cukup tinggi yaitu pada angka 4,84. Angka tersebut berarti responden setuju dengan item-item indicator pada variable kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71398844
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.093
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.168 dapat dilihat pada Tabel 4.12 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

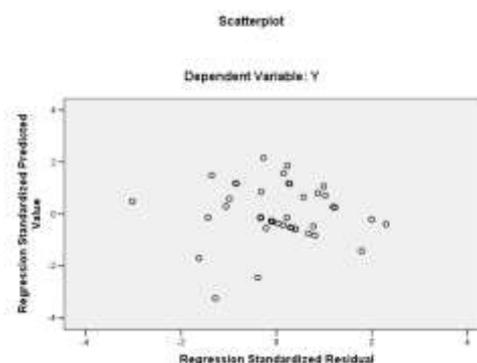
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.527	1.897
X2	0.424	2.358
X3	0.692	1.446
X4	0.472	2.118
X5	0.434	2.306

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 dan keseluruhan nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedistisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Data Inferensial

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.035	2.526		0.410	0.684
X1	0.665	0.219	0.316	3.031	0.004
X2	0.402	0.190	0.247	2.119	0.040
X3	0.453	0.182	0.226	2.485	0.017
X4	0.197	0.367	0.059	0.537	0.594
X5	0.513	0.230	0.256	2.224	0.031

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,035 + 0,665 X_1 + 0,402 X_2 + 0,453 X_3 + 0,196 X_4 + 0,513 X_5$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,665 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (*Altruism*). Jadi apabila *Altruism* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,665 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,402 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (*Conscientiousnes*), Jadi apabila *Conscientiousnes* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.402 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,453 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (*Sportsmanship*), Jadi apabila *Sportsmanship* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.453 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,197 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_4 (*Courtesy*), Jadi apabila *Courtesy* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.197 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,513 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_5 (*Civic virtue*), Jadi apabila *Civic virtue*

mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.513 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

4. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.868	0.753	0.724

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari analisis pada Tabel 4 diperoleh hasil adjusted R (koefisien determinasi) sebesar 0,724. Artinya bahwa 72,4% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5)). Sedangkan sisanya 27,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	429.967	5	85.993	26.223	0.000
Residual	141.012	43	3.279		
Total	570.980	48			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai F hitung sebesar 26,223. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 5: db residual = 43) adalah sebesar 2,432. Karena F hitung > F tabel yaitu $26,223 > 2,432$ atau nilai Sig. $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (*Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5))

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Uji t antara X_1 (*Altruism*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,031. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,031 > 2,017$ atau sig. $t(0,004) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (*Altruism*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Altruism* atau dengan meningkatkan *Altruism* maka Kinerja

Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- 2) Uji t antara X_2 (*Conscientiousnes*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,119. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,119 > 2,017$ atau sig. $t(0,040) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (*Conscientiousnes*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Conscientiousnes* atau dengan meningkatkan *Conscientiousnes* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan.
- 3) Uji t antara X_3 (*Sportsmanship*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,485. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,485 > 2,017$ atau sig. $t(0,017) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (*Sportsmanship*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Sportsmanship* atau dengan meningkatkan *Sportsmanship* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- 4) Uji t antara X_4 (*Courtesy*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 0,537. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung < t tabel yaitu $0,537 < 2,017$ atau sig. $t(0,594) > \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (*Courtesy*) terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh *Courtesy* atau dengan meningkatkan *Courtesy* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara tidak signifikan.
- 5) Uji t antara X_5 (*Civic virtue*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,224. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,224 > 2,017$ atau sig. $t(0,031) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_5 (*Civic virtue*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Civic virtue* atau dengan meningkatkan *Civic virtue* maka

Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

6. Pembahasan Pengaruh Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Perilaku Altruism secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan oleh perilaku Altruism terhadap Kinerja Karyawan. Altruism atau perilaku tolong menolong yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki rekan kerja yang dapat menolong pekerjaan rekan kerja lainnya tentu akan mempercepat hasil kinerja. Dengan meningkatnya perilaku Altruism maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chelagat et al (2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chelagat et al (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada karyawan RS Baptis Batu yang menunjukkan adanya perilaku Altruism memberikan sumbangan terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

b. Pengaruh Perilaku Conscientiousness secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *Conscientiousness* (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Conscientiousness* menurut Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111) merupakan sebuah kesadaran untuk menjalankan tugasnya melebihi peran yang diberikan. Perilaku ini dapat diperlihatkan dengan sebuah tingkat kerajinan. Dengan tingkat kesadaran setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya, tentu hal ini akan meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penilaian kinerja Mathis dan Jackson (2006:78) yang diantaranya penilaian kualitas kinerja dan tingkat kehadiran. Dengan adanya kesadaran dan perilaku memberikan lebih dari yang menjadi tugas pokoknya, hal ini akan mendukung kualitas kerja yang diberikan oleh perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu.

Perilaku *conscientiousness* dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Nufus (2011) pada PT Putra Pertiwi Karya Utama. Perilaku *conscientiousness* yang ada pada perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu mendukung kinerja karyawan.

c. Pengaruh Perilaku *Sportsmanship* secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil uji t ini menunjukkan bahwa perilaku *Sportsmanship* yang merupakan perilaku sportif karyawan terhadap perusahaan dengan tidak menunjukkan perilaku tidak mengeluh mengenai kebijakan perusahaan. Perilaku ini diantara perawat ruang inap RS Baptis Batu mendukung kinerja karyawan. Perilaku sportif ini memberikan suasana yang mendukung karyawan untuk bersikap positif terhadap perusahaan dan berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Secara parsial hasil penelitian *Sportsmanship* terhadap kinerja karyawan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Nufus (2011). Bahwa perilaku *Sportsmanship* memiliki pengaruh positif dan mendukung kinerja karyawan. Artinya perilaku *Sportsmanship* yang berada di RS Baptis Batu membantu peningkatan kinerja.

d. Pengaruh Perilaku *Courtesy* secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian uji t pada variabel ini menunjukkan bahwa perilaku *Courtesy* dalam penelitian ini terdiri dari faktor mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi dan mengikuti perkembangan organisasi. Dalam penelitian ini uji t menunjukkan peningkatan nilai variabel tidak signifikan antara perilaku *Courtesy* terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan Chelagat et al (2015) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diantara perilaku *Courtesy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan bank. Hasil penelitian ini juga berbanding terbalik dari hasil penelitian yang dilakukan Nufus (2011) yang mendapatkan pengaruh positif dan signifikan antara perilaku *Courtesy* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini perilaku *courtesy* memberikan pengaruh yang tidak signifikan artinya perilaku perawat yang mengikuti perubahan dan perkembangan organisasi bukan merupakan faktor pendukung kinerja pada RS Baptis Batu. Artinya perubahan dan perkembangan organisasi belum mendukung perawat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

e. Pengaruh Perilaku *Civic Virtue* secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Civic Virtue* (X5) terhadap Kinerja Karyawan didapat bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Civic Virtue*. Dari hasil penelitian antara perilaku *Civic Virtue* terhadap Kinerja

Karyawan dapat disimpulkan bahwa perilaku *Civic Virtue* yang artinya rasa memiliki terhadap organisasi, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku *Civic Virtue* ini akan mendukung kinerja karyawan melalui rasa memiliki yang diberikan kepada perusahaan. Rasa memiliki ini berpengaruh kepada nasib organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan secara parsial dari kelima variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism* (X1) memiliki keterkaitan yang paling besar. Hal ini dikarenakan hasil dari Uji t menunjukkan nilai Sig. pada variabel X1 paling tinggi dibanding variabel bebas lainnya. Dengan kata lain bahwa variabel *Altruism* memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada setiap variabel bebas menunjukkan variabel *Altruism* (X₁), *Conscientiousnes* (X₂), *Sportsmanship* (X₃), *Courtesy* (X₄), *Civic virtue* (X₅) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel *Altruism* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ruang rawat inap RS Baptis Batu. Faktor yang memiliki pengaruh paling tinggi dalam variabel ini adalah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk. Hal ini menunjukkan perawat saling membantu perawat lain dalam menjalankan tugas mendukung kinerja perawat ruang rawat inap di RS Baptis Batu.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Conscientiousnes* (X₂) terhadap kinerja karyawan. Dalam variabel ini faktor yang mempengaruhi di dominasi oleh dua faktor, yaitu ketepatan waktu dalam bekerja dan kesigapan hadir jika dibutuhkan. Hal menunjukkan kesadaran dari perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu mendorong meningkatnya kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Sportsmanship* (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam pengujian variabel *sportsmanship* (X₃), faktor yang mempengaruhi paling tinggi

- adalah faktor menanggapi masalah sesuai dengan porsinya. Hal ini menunjukkan kesadaran perawat untuk menanggapi sebuah masalah sesuai porsinya mendukung kinerja karyawan ruang rawat inap RS Baptis Batu.
5. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara variabel *Courtesy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel *courtesy* dalam penelitian ini didukung oleh dua variabel yang memiliki pengaruh sama besarnya yaitu mengikuti perubahan dalam organisasi dan mengikuti perkembangan organisasi. Meskipun hasil jawaban dari responden cenderung positif namun hal ini terbukti tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kesadaran karyawan untuk mengikuti perubahan organisasi masih minim dan belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 6. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Civic virtue* (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y). faktor yang memberikan pengaruh paling tinggi adalah faktor membantu kebersamaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan kebersamaan antar karyawan mempengaruhi kinerja karyawan ruang rawat inap RS Baptis Batu.

Saran

1. Dari kelima variabel, perilaku *Courtesy* yang merupakan variabel yang memberikan kontribusi yang paling sedikit terhadap kinerja karyawan. *Courtesy* merupakan perilaku perawat untuk mengikuti perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pihak RS Baptis Batu dapat memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap diri karyawan khususnya pada perawat ruang rawat inap agar meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya perubahan dalam organisasi. Hal ini juga dapat menjadi acuan agar perubahan organisasi dapat diikuti dengan adanya kesadaran dari perawat untuk mengikuti dan berkembang bersama rumah sakit.
2. Diharapkan pihak RS Baptis Batu dapat menjaga perilaku karyawan untuk saling tolong menolong. Hal ini dikarenakan variabel *Altruism* merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menjaga perilaku *Altruism* diantara karyawan dapat dijaga dengan terus menanamkan sikap rendah hati dan saling menolong kepada siapapun, agar kebersamaan dan sikap suka rela

dalam tolong menolong terus terjalin, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini terutama variabel kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol.7, No. 4, 2002 pp. 502-522.
- Dwi, Hardaningtyas. 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Tesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Airlangga. Surabaya
- Chelagat, Lelei J. Chepkwony, Protus Kipro, Ambrose Kemboi. 2015. *The effects of organizational citizenship behavior on employee performance in banking sector, Nairobi County, Kenya*. E-Journal. http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_5_No_4_August_2015/7.pdf. 19 Juli 2016
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- Nufus, Hayatun. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Mathis, L, Robert, dan John Jackson H,. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi bahasa indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKanzie S,P,. 2006. *Organizational citizenship Behavior: Its nature, incidents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jogjakarta: Graha Ilmu.