

ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA PERSONEL RUMAH SAKIT KARTIKA HUSADA

Alvin Gunawan

email: alvinliem30@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

OCB meningkatkan produktifitas kinerja rekan kerja. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas kinerja rekan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kartika Husada. penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden pada Rumah Sakit Kartika Husada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Stratified Proposional Sampling*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* ibm spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI : OCB dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, mampu menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Untuk melakukan hal itu maka organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka sebagai pengendali bagi sumber daya lainnya. Tanpa adanya MSDM maka perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya.

OCB memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi, yang dapat diartikan bahwa OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, produktivitas pimpinan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi/lembaga secara keseluruhan,serta memelihara fungsi kelompok, meningkatkan kemampuan dan stabilitas kinerja organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

OCB perlu mendapat perhatian karena berpengaruh langsung bagi kinerja karyawan. Riset lainnya menyatakan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB tinggi akan berkinerja lebih baik di bandingkan dengan organisasi lainnya. Kaitan

antara OCB dengan kinerja telah banyak dilakukan, personel yang mempunyai kinerja tinggi dan kinerja rendah dipengaruhi oleh OCB. pendapat lain menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku OCB terhadap kinerja karyawan. (Lianto, 2019).

Jarangnya penelitian tentang OCB dan adanya tuntutan kinerja pada apatur pemerintahan, menjadi dasar bagi penulis untuk meneliti kaitan antara pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai/personel. Penelitian ini akan mengambil objek di RS Kartika Husada, dengan judul penelitian: Analisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja personel RS Kartika Husada.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang “Analisis Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Kartika Husada.”

KAJIAN TEORITIS

Aldag and Reschke (1997:4), *organizational citizenship behavior (OCB)* “adalah kontribusi individu di tempat kerja yang melampaui persyaratan peran dan pencapaian pekerjaan yang dihargai secara kontrak. Ini akan mencakup perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk kegiatan di luar pekerjaan, dan menegakkan aturan dan prosedur di tempat kerja terlepas dari ketidaknyamanan pribadi. Perilaku ini mewakili "nilai tambah karyawan" yang tidak tercermin dalam ukuran kinerja tradisional yang lebih sempit. Juga dikenal sebagai "perilaku warga negara yang baik" dan "sindrom prajurit yang baik," perilaku warga organisasi adalah salah satu bentuk perilaku prososial (yaitu, perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan membantu).”

Organ dalam Dyne dan Soon (1998: 694): mengatakan bahwa “menekankan sifat diskresi dari kewarganegaraan organisasi ketika ia mendefinisikannya sebagai perilaku konstruktif yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal karyawan, seperti membantu rekan kerja dengan pekerjaan mereka, membantu rekan kerja belajar tugas baru, sukarela untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan kelompok kerja mereka, dan mengarahkan pekerja baru”.OCB didefinisikan sebagai perilaku yang konstruktif tidak termasuk dalam deskripsi kerja formal pegawai, seperti membantu rekan kerja dengan pekerjaan mereka, membantu rekan-rekan mempelajari tugas baru, relawan untuk

melakukan hal-hal yang menguntungkan kelompok kerja mereka dan berorientasi pegawai baru.

Definisi kinerja menurut Mathis *and* Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Hariandja (2005:52), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat di dalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja.

Menurut Werther *and* Davis (1996:341): penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan individu. Ketika hal itu dilakukan dengan benar, karyawan, penyelia mereka, departemen SDM, dan pada akhirnya organisasi mendapat manfaat dengan memastikan bahwa upaya individu berkontribusi pada fokus strategis organisasi. Namun, penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam organisasi dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan organisasi. Seringkali mereka dapat menjadi bagian dari cara perusahaan menjalankan strateginya.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson (2008).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden pada Rumah Sakit Kartika Husada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Sratified Proprsional sampling*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software ibm spss 22*.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat OCB terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

a. Uji dan Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejumlah mana suatu kuesioner atau alat ukur untuk mengukur apa yang ingin di ukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurnya, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Item	R _{hitung}	Sig.	Hasil
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X)	X1	0,494	0,014	Valid
	X2	0,518	0,010	Valid
	X3	0,724	0,000	Valid
	X4	0,704	0,000	Valid
	X5	0,206	0,333	Tidak Valid
	X6	0,371	0,075	Valid
	X7	0,241	0,257	Tidak Valid
	X8	0,355	0,089	Valid
	X9	0,664	0,000	Valid
	X10	0,402	0,000	Valid
	X11	0,371	0,075	Valid
	X12	0,100	0,643	Tidak Valid
	X13	0,445	0,029	Valid
	X14	0,849	0,000	Valid
	X15	0,115	0,592	Tidak Valid
Variabel Kinerja Personel (Y)	Y1	0,841	0,000	Valid
	Y2	0,740	0,000	Valid
	Y3	0,652	0,001	Valid
	Y4	0,721	0,000	Valid
	Y5	0,756	0,000	Valid
	Y6	0,652	0,001	Valid
	Y7	0,433	0,034	Valid
	Y8	0,420	0,041	Valid
	Y9	0,149	0,486	Tidak Valid
	Y10	0,698	0,000	Valid
	Y11	0,575	0,003	Valid
	Y12	0,664	0,000	Valid
	Y13	0,552	0,005	Valid
	Y14	0,421	0,041	Valid
	Y15	0,719	0,000	Valid
	Y16	0,569	0,004	Valid
	Y17	0,569	0,004	Valid
	Y18	0,865	0,000	Valid
	Y19	0,066	0,758	Tidak Valid

Y20	0,407	0,048	Valid
Y21	0,541	0,006	Valid
Y22	0,279	0,188	Tidak Valid
Y23	0,737	0,000	Valid
Y24	0,794	0,000	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di Hotel Grand Mahkota di Pontianak, apakah alat ukur yang digunakan reliabel atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X)	0,748
Variabel Kinerja Personel (Y)	0,925

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov*. hasil uji dapat dilihat pada tabel 3.

TABEL 3
UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		OCB	KINERJA
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,24	87,88
	Std. Deviation	3,969	6,839
	Absolute	,111	,102
Most Extreme Differences	Positive	,111	,102
	Negative	-,103	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,996	,912
Asymp. Sig. (2-tailed)		,275	,376

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian pada RS. Kartika Husada terlihat bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov* untuk OCB adalah 0,996 dan untuk Kinerja Personel adalah 0,912 dengan nilai signifikansi untuk OCB sebesar 0,275 dan untuk Kinerja Personel adalah 0,376 di mana lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima yang di mana data residual terdistribusi normal.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel dependent terhadap variabel dependent pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9.

Pada tabel 9 tersebut, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 54,6 persen artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 54,60 persen sedangkan sisanya yaitu 45,40 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 9
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,418	5,218

a. Predictors: (Constant), OCB

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel independent terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada Hotel Mahkota di Pontianak. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 10.

TABEL 10
UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,167	6,569		5,810	,000
	OCB	1,124	,148	,652	7,597	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 3.39 maka tabel persamaan regresi linier dapat diketahui:

$$Y = 38,167 X + 1,124$$

Nilai dari regresi OCB (X) adalah sebesar 1,124 yang berarti terdapat pengaruh positif pada Kinerja Personel.

4. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai perhitungan di atas 0,05 maka

kesimpulan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, untuk dapat mengetahui uji t dapat dilihat pada Tabel 11.

Diketahui nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,674 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

TABEL 11
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,167	6,569	5,810	,000
	OCB	1,124	,148	7,597	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil tentang Analisis Pengaruh OCB terhadap kinerja personel Rumah Sakit Kartika Husada, maka dapat diambil kesimpulan Dalam hasil uji regresi sederhana yang telah diteliti ditemukan bahwa OCB merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kartika Husada.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Kemudian menggunakan variabel lain

untuk di teliti selain variable *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja yang didukung oleh teori-teori atau penelitian baru.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Rumah Sakit Kartika Husada harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas OCB pada kinerja, selain itu juga terus menggali potensi karyawan yang ada agar terus berkembang dan membangun Rumah Sakit di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Aldag, R., and Reschke, W. "Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value". *Center for Organization Effectiveness*, 1997, 1-8.

Dyne, L., and Soon, A. "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore". *The Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 6. Dec., 1998, 692-703.

Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61

Gibson, I. *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara, 2008.

Mathis, R., and Jackson, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. d. Jimmy Sadeli, Penerj. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Werther, W., and Davis, K. *Human Resources and Personal Management*. New York: McGraw Hill. Inc, 1996.