**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI RSUD DR SOESELO SLAWI**

**Trisya Rizka Nuzula, Domnina Rani P Rengganis, Nikmah Sofia Afiati**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[trisyrn@gmail.com](mailto:trisyrn@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai RSUD dr. Soeselo Slawi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai RSUD dr. Soeselo Slawi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang mempunyai kriteria berstatus sebagai pegawai RSUD dr. Soeselo Slawi dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi dan skala OCB. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi Product Moment dari Pearson (*Pearson Correlation*). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar rxy = 0,716 dengan p = 0,000 (p < 0,01). Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefesien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0.513 atau 51.3% dari budaya organisasi untuk OCB dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh factor lain yaitu kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Kata Kunci: budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF RSUD DR SOESELO SLAWI***

**Trisya Rizka Nuzula, Domnina Rani P Rengganis, Nikmah Sofia Afiati**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[trisyrn@gmail.com](mailto:trisyrn@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior on the employees of RSUD dr. Soeselo Slawi. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior on the employees of RSUD dr. Soeselo Slawi. Subjects in this study amounted to 60 people who have the criteria of status as an employee of RSUD dr. Soeselo Slawi and has a minimum of 1 year of service. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. The data collection method in this study used the organizational culture scale and the OCB scale. The data analysis technique used is the Pearson Product Moment correlation technique (Pearson Correlation). Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient of rxy = 0.716 with p = 0.000 (p <0.01). The results of the analysis indicate that there is a positive and significant relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R²) which has an effective contribution of 0.513 or 51.3% of organizational culture for OCB and the remaining 48.7% is influenced by other factors, namely personality and mood, organizational support, quality of superior-subordinate interaction, tenure, and gender.*

*Keywords: organizational culture, organizational citizenship behavior*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia bukan hanya sebagai bagian dari sebuah organisasi saja, tetapi juga mempunyai andil untuk membantu mewujudkan apa yang sebenarnya akan dicapai oleh organisasi sesuai dengan sumber daya yang tersedia dalam organisasi itu sendiri. Seluruh upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi (Sedarmayanti, 2009). Menurut Ali, Abrar, dan Haider (2012) sumber daya manusia menjadi aset yang penting dalam suatu instansi karena sumber daya manusia adalah pelaksana kebijakan dan pelaksana kegiatan operasional dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam instansi, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kehidupan instansi.

Berkembang tidaknya suatu instansi tergantung oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut, yaitu para pegawai. Dalam suatu instansi, diperlukan para pegawai yang unggul dan profesional dalam bekerja. Sumber daya manusia yang profesional atau unggul diperlukan guna meningkatkan kinerja organisasi atau instansi (Moeljono, 2003). Tidak hanya satu atau dua sumber daya manusia saja yang dituntut untuk profesional atau unggul demi keberhasilan suatu organisasi atau instansi tetapi seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau instansi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2011) bahwa kinerja suatu instansi adalah akumulasi kinerja semua sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Jika kinerja semua pegawai baik maka kinerja instansi pun akan berjalan dengan baik. Sebaliknya, jika kinerja semua pegawai kurang baik, maka kinerja instansi pun akan menjadi kurang baik.

Kinerja maksimal yang dapat menunjang kesuksesan sebuah instansi menuntut pegawai untuk berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan dan diinginkan oleh instansi. Hal tersebut juga berlaku untuk RSUD dr Soeselo Slawi. RSUD dr Soeselo Slawi merupakan rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Tegal Provinsi Jawa Tengah. Tugas Pokok RSUD dr Soeselo yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan serta memberikan upaya yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit, hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah.

Sedangkan Fungsi RSUD dr Soeselo Slawi antara lain pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan non medis, pelayanan dan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, pengelolaan urusan ketatausahaan dan keuangan RSUD Dokter Soeselo Slawi Kabupaten Tegal. Untuk menjalankan tugas pokok & fungsinya, maka peran sumber daya manusia dalam RSUD dr Soeselo Slawi menjadi salah satu faktor yang penting untuk kemauan instansi. Pasalong (2013) mengemukakan bahwa sebuah organisasi akan mengalami kemajuan dilihat dari 3 perspektif, yaitu sumber daya manusia, kelompok, dan organisasi. Dalam perspektif sumber daya manusia, perspektif ini menekankan pada perilaku individu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai dalam suatu instansi.

Menurut George dan Jones (2012) organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan lebih dari tugas biasa, dalam arti pegawai memberikan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, pegawai bekerja tidak hanya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja (*in-role*) tetapi bekerja lebih dari deskripsi pekerjaannya (*extra role*). Perilaku *extra-role* atau peran tambahan yang dimiliki oleh pegawai disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Organ,1988).

Organ (1988) mengemukakan OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi lain menurut Organ (1988) OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan. Sedangkan Menurut Djati (2005) OCB merupakan perilaku inisiatif dan pilihan individual untuk menigkatkan efisiensi kinerja dalam organisasi dengan cara membantu tujuan dan produktivitas individu.

Terdapat 5 aspek dalam OCB yang disebutkan Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) yang apabila dilihat secara menyeluruh dapat memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan, yaitu: 1) *altruism,* yaitu menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan, 2) *courtesy,* yaitu membantu mencegah konflik dengan rekan kerja yang lain dan mencari solusi permasalahan dalam organisasi, 3) *sportmanship*, yaitu toleransi terhadap keadaan kurang menyenangkan tanpa mengeluh, 4) *civic virtue*, yaitu aktif dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap organisasi, dan 5) *conscientiousness*, yaitu perilaku bekerja lebih dari standar minimum peran dan patuh pada aturan organisasi Perilaku tersebut melibatkan kreativitas dan kerja inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Karyawan tersebut melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, dan secara sukarela mengambil tanggung jawab di luar wewenangnya.

Fakta atau data umum mengenai OCB terdapat dalam hasil penelitian Kurniawati (2016) di PT. Madu Baru, diperoleh hasil bahwa tingkat absensi ketidakhadiran karyawan PT. Madu Baru dari bulan Januari 2015 dan Februari 2015 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 18 karyawan dari total 77 karyawan. Satu orang (1,25%) dengan keterangan alpha, 12 orang (15%) dengan keterangan izin, dan 5 orang (6,25%) dengan keterangan izin dokter. Hasil survey lain ditemukan sebanyak 5 orang (17%) karyawan sering menggunakan HP pada saat jam kerja, sebanyak 6 orang (20%) karyawan tidak peduli dengan kesulitan rekan kerja yang lain, sebanyak 2 orang (7%) kurang memiliki kesadaran untuk saling toleransi, sebanyak 7 orang (23%) kurang memiliki kesadaran untuk membantu rekan kerja, dan sebanyak 10 orang (33%) kurang memiliki kesadaran untuk terlibat dalam organisasi. Berdasarkan hasil survey di atas menunjukkan bahwa OCB karyawan PT. Madu Baru masih rendah.

Fakta lainnya yaitu sebanyak 216 dari 6.000 pegawai negeri sipil (PNS) di Pemkot Cilegon atau sekitar lima persennya tidak masuk kerja pada hari pertama setelah libur lebaran, Senin (12/8). Jumlah pegawai yang tidak masuk kerja itu tersebar di seluruh SKPD di lingkungan Pemkot Cilegon, dan tidak menutup kemungkinan akan mengalami penambahan jumlah (Irawan, 2013).

berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa OCB Pegawai RSUD dr Soeselo Slawi masih perlu ditingkatkan. hal tersebut dikarenakan perilaku pada pegawai mencerminkan OCB yang rendah. Rendahnya OCB yang dimiliki pegawai RSUD dr Soeselo ini tentu disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: budaya organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (gender). Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap munculnya OCB. budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya Organizational Citizenship Behavior (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Robbins dan Judge (2015) mengartikan budaya organisasi sebagai serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh anggota organisasi secara bersama-sama yang menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi mempresentasikan persepsi sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan para individu dengan latar belakang yang berbeda-beda atau pada level organisasi yang berbeda menggambarkan budaya organisasi dalam istilah yang sama. Robbins dan Judge (2015) menunjukan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, yang merupakan hakikat kultur sebuah organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan OCB. Pegawai yang memiliki budaya organisasi tinggi akan memiliki OCB yang tinggi. Hal terebut didukung oleh penelitian Rini, Rusdarti, dan Supardjo (2013) yang mengungkapkaan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.Hal ini didukung oleh penelitian lain dari tahun yang sama yaitu penelitian Oemar (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan OCB pada Pegawai RSUD dr Soeselo Slawi Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi OCB yang dimiliki Pegawai RSUD dr Soeselo Slawi.. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah OCB yang dimiliki Pegawai RSUD dr Soeselo Slawi.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD dr. Soeselo Slawi sebanyak 60 orang. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, *purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017)

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala OCB dan Skala Budaya Organisasi. Skala ini menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson *(Pearson Correlation*), yaitu teknik untuk menguji apakah ada hubungan antara dua variabel (variabel terikat dan variabel bebas).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum diakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis model Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). Berdasakan hasil uji normalitas variabel OCB diperoleh KS-Z = 0,166 dan p = 0,000, Sedangkan untuk variabel skala budaya organisasi diperoleh KS-Z = 0,107 Dan p = 0,087. Priyatno (2010) mengemukakan bahwa data yang jumlah lebih dari 30 subjek maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan biasa disebut sampel besar. Data dalam penelitian ini menggunakan subjek 60 orang, sehingga kedua variabel merupakan data yang berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji linieritas diperoleh nilai F = 77, 974 dengan p = 0,000 berarti hubungan antara budaya organisasi dengan OCB merupakan hubungan yang linier.

Skor masing-masing skala dalam penelitian ini dikategorisasikan secara ordinal (berjenjang), pengkategorisasian secara ordinal bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasakan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Skor untuk skala OCB dan skala budaya organisasi dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi variabel OCB diperoleh hasil bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 55% (33 subjek), subjek yang berada dalam kategori sedang sebesar 45% (27 subjek), dan tidak ada subjek yang berada dalam kategori rendah.

Skor untuk skala budaya organisasi juga dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, rendah. Hasil kategorisasi variabel budaya organisasi diperoleh hasil bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 46,7% (28 subjek), subjek yang berada dalam kategori sedang sebesar 53,3 (32 subjek), dan tidak ada subjek yang berada dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil analisis korelasi Product Moment (*Pearson Correlation*), diperoleh koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan OCB (rxy) sebesar 0,716 dengan p = 0,000 (p>0,01) yang berarti ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan OCB pada pegawai RSUD dr. Soeselo Slawi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefesien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0.513 atau 51.3% dari budaya organisasi untuk OCB dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Rini, Rusdarti, dan Supardjo (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT. Plasa Simpang Lima Semarang. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang menujukkan bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan OCB. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula OCB nya, dan semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah OCB nya. Hasil penelitian lain yang mendukung yaitu hasil penelitian Oemar (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB pegawai Bappeda kota Pekanbaru.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif antara budaya organisasidengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai RSUD dr Soeselo Slawi*.* Semakin tinggi budaya organisasiyang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasiyang dimiliki oleh pegawai, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Hasil kategorisasi budaya organisasi cenderung sedang dan *organizational citizenship behavior* cenderung tinggi. Koefisien determinasi sebesar 0,513 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasiberkontribusi sebesar 51,3% terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya terdapat hubungan dengan faktor lain yaitu kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, A. Abrar, M. Haider, J. (2012). Impact of motivation on the working perfomance of employees: A case study of pakistan. *Journal of Management and Business Studies*, 1(4), 126-133.

Azwar, S. (2016). *Realibilitas dan*

*Validitas (4)*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala*

*Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

Djati, S.P (2005). Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap persepsi

kualitas karyawan dan dampaknya pada kepercayaan konsumen bidang jasa

di surabaya.*Accounting and Management Journal Widya Mandala University,* 5(2), 236-247.

George, J. M. & Jones, G. R. (2012).

*Understanding and Managing*

*Organizational Behavior Sixth*

*Edition*. New Jersey: Prentice

Hall.

Irawan, D. (2013, 13 Agustus). Di Kota

Cilegon 216 PNS tidak masuk kerja. *Tempo.* Diaksesdari [http://www.suarapembaruan.com/home/di-kota-cilegon-216-pns-tidak-masuk-kerja/39870. Tempo.com](http://www.suarapembaruan.com/home/di-kota-cilegon-216-pns-tidak-masuk-kerja/39870.%20Tempo.com)

Kurniawati, F. (2016). *Pengaruh*

*kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi

(Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta.

Moeljono, D. (2003). *Budaya korporat*

*dan keunggulan korporasi.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya

organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BAPPEDA kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65-76.

Organ, D. W. (1988). *Organizational*

*citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M., &

MacKenzie, S.B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Thousand Oaks.

Djati, S.P (2005). Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap persepsi

kualitas karyawan dan dampaknya pada kepercayaan konsumen bidang jasa

di surabaya.*Accounting and Management Journal Widya Mandala University,* 5(2), 236-247.

Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan*

*Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Rini, D.P., Rusdarti., Suparjo. (2013).

Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 69-88

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015).

*Perilaku Organisasi (edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya*

*Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen*

*dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*

*Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.