

# Meaningful Work dengan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro

M. Khoirur Roziqin 1511800225

Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [khoirurroziqin09@gmail.com](mailto:khoirurroziqin09@gmail.com)

## Abstract

*The quality of health services provided by the hospital will directly affect the health status of the community. One way for organizations to achieve effectiveness and efficiency is to have employees with good Organizational Citizenship Behavior. One of the factors that can influence Organizational Citizenship Behavior is Meaningful Work. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior. Subjects in this study amounted to 144 Health Workers Aisyiyah Hospital Bojonegoro. This research is a correlational quantitative research using accidental sampling technique. The results of the study using the Spearman rank correlation test concluded that there was a significant positive correlation between the Meaningful Work variable and Organizational Citizenship Behavior. The higher the Meaningful Work of Health Workers, the higher the Organizational Citizenship Behavior of Health Workers and vice versa. Judging from these results, the hypothesis which states that there is a positive relationship between Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior in Health Workers of Aisyiyah Bojonegoro Hospital is accepted.*

**Keywords:** *Meaningful Work, Organizational Citizenship Behavior, Health Personnel, Hospital*

## Abstrak

Pelayanan kesehatan berkualitas yang diberikan oleh Rumah sakit masyarakat akan secara langsung mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat. Salah satu upaya organisasi untuk dapat mencapai efektivitas dan efisiensi adalah dengan memiliki pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang bagus. *Meaningful Work* adalah satu faktor yang dapat memicu *Organizational Citizenship Behavior*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 144 Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Hasil Penelitian menggunakan uji korelasi rank spearman disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variable *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi *Meaningful Work* Tenaga Kesehatan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki Tenaga Kesehatan dan sebaliknya. Melihat dari hasil tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro diterima.

**Kata Kunci:** *Meaningful Work, Organizational Citizenship Behavior, Tenaga Kesehatan, Rumah Sakit.*

## Pendahuluan

Rumah sakit sebagai pelaku ekonomi sektor kesehatan memiliki peran vital dalam upaya mencapai derajat kesehatan masyarakat sekitar dengan optimal. Rumah Sakit harus mampu mengelola kegiatannya dengan mengutamakan tanggung jawab tenaga medis khususnya dalam melaksanakan kewajiban dan wewenangnya. Rumah sakit adalah organisasi pelayanan dengan karakteristik yang berkaitan dengan staf, prasarana, dan peralatan yang digunakan. Rumah sakit sering disebut sebagai padat modal, padat sdm, padat teknologi dan ilmu pengetahuan, dan padat peraturan (Badruzaman, 2012).

Rumah Sakit merupakan sektor pelayanan medis terdepan bagi masyarakat dengan peran tanggung jawab yang besar terhadap kesehatan masyarakat sekitar. Rumah Sakit dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan standar mutu pelayanan yang baik (*Quality of Compermance*). Oleh karena itu, agar rumah sakit dapat memberikan kualitas pelayanan yang prima, kualitas harus terus dikembangkan (Mulyadi, 2007). Kualitas pelayanan medis yang diberikan oleh rumah sakit berdampak langsung terhadap kesehatan masyarakat secara optimal.

Efektivitas dan efisiensi adalah aspek penting yang dihadapi dalam lingkungan yang kompetitif saat ini. Salah satu cara organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi adalah dengan memiliki pegawai dengan kinerja yang bagus. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat menjadi *mandatory performance (in-role performance)* dan *extra-role performance*, yang biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Dash & Pradhan, 2014). Penelitian ini menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebagai kualitas dari pegawai yang dapat membedakan kinerja suatu organisasi dari yang lain (N. P. Podsakoff et al., 2009). *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan, bersifat konstruktif, dan tidak dinilai oleh pihak lain jika ditampilkan (Organ, 2009). Jika *Organizational Citizenship Behavior* bisa dilakukan atau ada pada setiap pegawai, maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* bagi organisasi seperti meningkatnya produktivitas pegawai dan produktivitas manajer menghemat sumber daya untuk manajemen dan seluruh organisasi/instansi, mempertahankan fungsi kelompok dan koordinasikan kegiatan dengan sangat efektif. Kelompok kerja meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi dan meningkatkan beradaptasi dalam berorganisasi dengan perubahan lingkungan organisasi (P. M. Podsakoff et al., 2000).

Dari hasil wawancara awal terhadap seorang Tenaga Kesehatan Rumah Sakit yang dilakukan pada 3 maret 2022 Dapat dikatakan, masih terdapat perilaku organisasi yang belum memenuhi harapan. Hal ini tercermin dalam sikap karyawan yang hanya memenuhi kewajiban dan tanggung jawab sesuai aturan dan kurang sama antar rekan kerjanya dengan beban kerja yang berlebihan. yaitu masih terdapat perilaku organisasi yang belum sesuai dengan harapan. Salah satu indikator pegawai yang mempunyai sikap

OCB dalam dirinya ditunjukkan dengan kedatangan ditempat kerja di atas rata-rata, namun hal tersebut masih jarang dilakukan oleh pegawai. Jika meninjau salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja) maka pegawai yang menjadi narasumber dalam wawancara tersebut dapat dikatakan belum memiliki sikap OCB dalam diri pegawai.

## Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu, variable dependen serta variable independen. Variabel dependen ialah variable terikat atau variable yang dipengaruhi, di mana variabel dependen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel independen ialah variable bebas atau variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini variable bebasnya adalah *Meaningful Work*. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku dari pegawai yang mempunyai inisiatif untuk senantiasa membantu rekan kerja atau melakukan pekerjaan melebihi ketentuan yang diberikan, hal tersebut dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan reward apapun dari suatu organisasi. *Meaningful Work* adalah keputusan dan pengalaman individu, termasuk keyakinan tentang peran dan tujuan pekerjaan yang akan dituju ketika menafsirkan pekerjaannya adalah pekerjaan yang bermakna sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2014 pasal 1 tentang Tenaga Kesehatan menyatakan seorang Tenaga Kesehatan profesional adalah orang yang melalui pelatihan di departemen medis, didedikasikan untuk departemen medis dan memiliki pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan medis untuk upaya kesehatan tertentu. Berdasarkan Definisi Tenaga Kesehatan tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Adapun kriteria yang menjadi responden dalam penelitian ini ialah: Perawat dengan total berjumlah 151 orang, Dokter umum dan spesialis yang berjumlah 25 orang, Bidan yang berjumlah 16 orang, serta Instalasi Farmasi Rumah Sakit yang berjumlah 35 orang, sehingga total keseluruhan yang menjadi partisipan pada penelitian ini ada 227 Tenaga Kesehatan. Alasan peneliti menggunakan subjek Pegawai Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Sampel dalam penelitian ini adalah Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *accidental sampling*. penghitungan sampel menggunakan rumus slovin:  $n = \frac{N}{1+N(e)^2} = 144$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, Sampel yang menjadi subjek penelitian ini telah disesuaikan menjadi 144 Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro, hal

dilakukan untuk mempermudah dalam pengumpulan data dan untuk hasil pengujian yang terbaik.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner yang dibagikan secara online melalui google form menggunakan dua skala yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan *Meaningful Work*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala likert dengan empat alternative pilihan jawaban, diantaranya: Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai. Hasil dari uji validitas skala pertama yaitu *Organizational Citizenship Behavior* bergerak dari angka 0,319 hingga 0,700 dengan reliabilitas 0,904. Hasil uji validitas skala yang kedua yaitu *Meaningful Work* bergerak dari angka 0,526 hingga 0,821 dengan reliabilitas 0,918. Teknik analisis data menggunakan statistic non parametric dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 dengan uji korelasi Rank Spearmans.

## Hasil

Variable		Meaningful Work	OCB
Meaningful Work	Correlation Coefficient	1.000	0.266**
	Sig. (2-tailed)	.	0.001
	N	144	144
OCB	Correlation Coefficient	0.266**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.001	.
	N	144	144

Hasil uji korelasi rank spearmans diperoleh hasil 0,266 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Semakin tinggi *Meaningful Work* akan diikuti dengan tingginya *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan, begitu pula sebaliknya.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui uji korelasi Rank Spearmans diperoleh nilai Sig. (2-tailed)  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dimaknai bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *Meaningful Work* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro” dapat diterima, sehingga dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menggambarkan keeratan hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro.

*Meaningful Work* adalah salah satu faktor yang dapat memicu munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan. Organisasi harus berupaya

untuk meningkatkan makna kerja pada pegawai dari hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk memberi performa atau kinerja terbaiknya kepada organisasi serta diharapkan pegawai untuk dapat melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku ini merepresentasikan nilai tambah dari seorang pegawai yang berperilaku prososial.

Positive Meaning, meaning making through work serta greater good motivation merupakan aspek-aspek dari seorang pegawai yang memiliki rasa kebermaknaan kerja pada dirinya. Seorang pegawai yang menganggap pekerjaannya sebagai pekerjaan yang berarti, akan membuat mereka bekerja secara profesional dan totalitas. Hal tersebut bisa menjadi pemicu atau penyebab timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* pada diri pegawai tersebut. Tenaga Kesehatan yang mendalami arti dari pekerjaannya untuk melihat peluang yang menguntungkan baginya, membuat pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh. Individu yang memiliki lingkungan baik untuk dapat mendukungnya dalam memaknai pekerjaannya akan menimbulkan perilaku yang sesuai dengan aspek-aspek di dalam *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Steger et al., (2011) Seseorang individu yang dapat menganggap pekerjaannya bermakna dan dengan memaknai suatu pekerjaan secara positif, ia dapat memberikan makna positif pada pekerjaan tersebut. Makna positif ini dapat mendorong individu untuk berpikir positif dan bertindak positif saat bekerja.

Kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* untuk organisasi dapat berupa meningkatnya produktivitas pekerja dan produktivitas manajemen, menghemat sumber daya bagi manajemen dan seluruh organisasi tersebut, mempertahankan fungsi kelompok dan koordinasikan kegiatan dengan sangat efektif. Kelompok kerja meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, dan meningkatkan kemampuan beradaptasi organisasi terhadap lingkungan yang berubah (P. M. Podsakoff et al., 2000).

Organisasi yang efektif dapat ditinjau dari interaksi antar pegawai pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Ini dapat dilakukan dengan efisiensi menghasilkan kinerja SDM yang baik. Sumber daya manusia yang bagus dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang rendah serta minimnya perilaku melanggar aturan. Menurut Robbins (2008), pegawai akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan atau reward dapat dikatakan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* dapat ditinjau dari perilaku pegawai yang mau membantu pegawai lain yang mempunyai lebih banyak beban pekerjaan dan kepatuhan aturan serta prinsip yang berlaku di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Meaningful Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* saling berhubungan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit

Aisyiyah Bojonegoro, sehingga semakin tinggi *Meaningful Work* pada Tenaga Kesehatan, maka akan diikuti dengan tingginya sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro begitu pula sebaliknya semakin rendah *Meaningful Work* yang dimiliki Tenaga Kesehatan maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro.

## **Kesimpulan**

Responden dalam penelitian ini terdapat 144 subjek yang keseluruhan merupakan Tenaga Kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji korelasi Rank Spearmans. Hasil analisis data memperoleh hasil sebesar dengan signifikansi  $p = 0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka terdapat hubungan antara variabel *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi *Meaningful Work* pada Tenaga Kesehatan, maka akan diikuti dengan tingginya *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Saran berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang diberikan oleh peneliti antara lain adalah sebagai berikut: 1) Bagi Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. Disarankan Rumah Sakit dapat menstimulus *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan adalah *Meaningful Work*, untuk itu Rumah Sakit dapat memberikan pelatihan atau seminar kepada Tenaga Kesehatan untuk memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang berarti. 2) Bagi Tenaga Kesehatan. Disarankan bagi Tenaga Kesehatan untuk dapat memaknai pekerjaan tersebut dengan positif, menganggap pekerjaan sebagai Tenaga Kesehatan adalah pekerjaan yang berarti dan termotivasi untuk selalu bekerja memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. Hal tersebut akan menghasilkan respon yang positif kedepannya bagi individu maupun lingkungan sekitar. 3) Bagi peneliti selanjutnya. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, jika memilih subjek Tenaga Kesehatan hendaknya memilih variasi dari variable X. Selain itu, dikarenakan penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan masih jarang ditemui di Indonesia, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti hal ini berkaitan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan.

## **Referensi**

- Badruzaman. (2012). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KUALITAS LAYANAN (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Akuntansi Vol 7, Nomor 1, Januari – Juni 2012, 12(1), 29–57.*
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinants and consequences of *Organizational*

*Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations. International Journal of Business and Management Invention, 3(1), 17–27.* [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(3\)1/Version-1/Co3101017027.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(3)1/Version-1/Co3101017027.pdf)

Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen : sistem pelipatganda kinerja perusahaan.* Salemba Empat.

Organ, D. W. (2009). *Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time* *Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. Human Performance, January 2012, 37–41.* <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of *Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, 94(1), 122–141.* <https://doi.org/10.1037/a0013079>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(3), 513–563.* <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

Badruzaman. (2012). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KUALITAS LAYANAN (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Akuntansi Vol 7, Nomor 1, Januari – Juni 2012, 12(1), 29–57.*

Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinants and consequences of *Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations. International Journal of Business and Management Invention, 3(1), 17–27.* [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(3\)1/Version-1/Co3101017027.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(3)1/Version-1/Co3101017027.pdf)

Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen : sistem pelipatganda kinerja perusahaan.* Salemba Empat.

Organ, D. W. (2009). *Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time* *Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. Human Performance, January 2012, 37–41.* <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of *Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, 94(1), 122–141.* <https://doi.org/10.1037/a0013079>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(3), 513–563.* <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>