

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PERAWAT RUMAH  
SAKIT HIDAYAH**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**GRACE NOVEBRINE SIMATUPANG**

**15.860.0327**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

# HALAMAN PERSEMBAHAN

*Untuk Bapak Anderson Simatupang*

*Ibu Frisda Jarihoran*

*Dan Adik-adikku semua,*

*Debbi Indriyani*

*Frika Madeline*

*Hizkia Raja Simatupang*

*Chaelyne*



## Motto

*“THIS TOO SHALL PASS”*

*Segala sesuatu yang baik dan yang buruk akan berlalu dalam hidup ini. Saat hal baik datang, bersyukurlah dan tetap rendah hati karena hal yang baikpun akan berlalu. Saat hal buruk terjadi, bersabarlah karena kesulitan yang kita alami tidak akan bertahan selamanya, itupun akan berlalu.*

THE BEST IS YET TO COME.

But seek ye first the kingdom of God, and His righteousness;  
and all these things shall be added unto you.

***Remember the SABBATH day to keep it holy***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan YME, atas segala kasih dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah Medan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada bapak Hairul Anwar Dalimunthe, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Kepada Ibu Dr. Nur'aini MS selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Kak Citra, Bang Agus, Bang Iwan, Bang Rambe, Bang Rico, Bang Alif, Kak Jannah, Ibuk Tris, Ibu Tatik dan Kak Israaq yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
9. Peneliti juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah mau berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini dan mengalahkan rasa malas dan terus bangkit ketika terjatuh selama mengerjakan skripsi.
10. Seluruh sahabat-sahabat dan teman-temanku yang tertercinta dan terhobat khususnya Fennisah Arfah, Srimadani Putri Hasibuan, Ilham Syahdana, Afriyanti Fronica Napitupulu, Dhea Fina Wandira, dan Dimas Ikhwanus Shafa, terimakasih telah menemani hari-hari peneliti selama di Fakultas Psikologi UMA meski banyak drama dan kebodohan yang terjadi dan terimakasih telah membantu dan menyemangati peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada saudara seiman terkasih Pemuda Advent William Iskandar yang menjadikan Sabat terasa lebih indah dan menjadikan Sabat bagaikan oasis yang menyegarkan dan menenangkan dari segala keruwetan hidup. Terima kasih

telah mau mendengar segala keluh kesah peneliti dan banyak memberi saran yang membuat peneliti bisa sampai di tahap ini.

12. Kepada semua teman-teman (kelas D stambuk 15) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

13. Buat Etrisa Rumapea, Geraldo Panjaitan.

14. Buat jajan Pedagang kaki lima dan Kantin Universitas Medan Area yang selalu menjajakan makanan-makanan dan membuat peneliti lebih bersemangat selama kuliah.

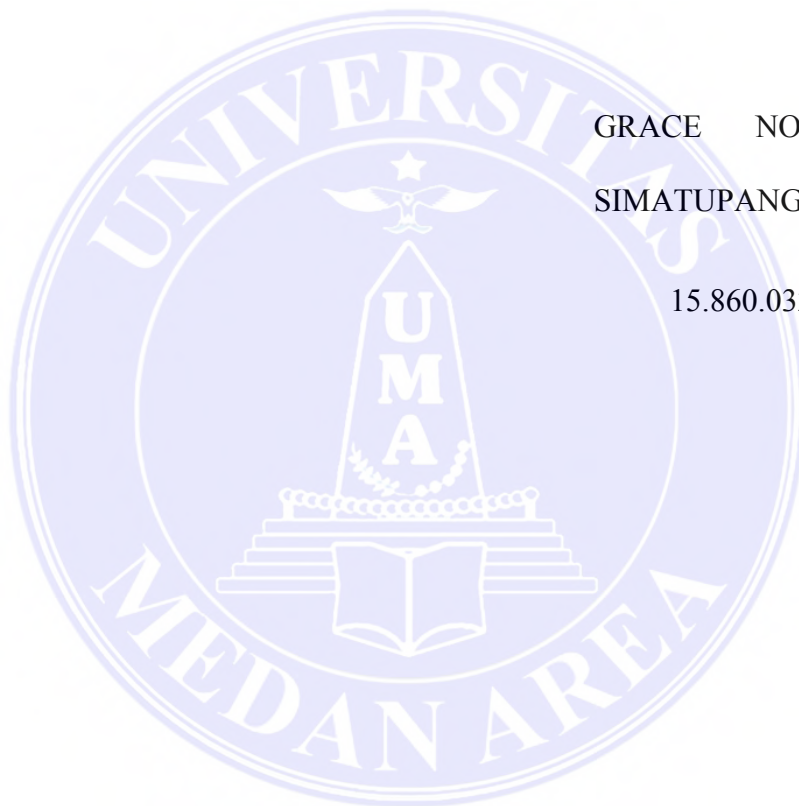
15. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Ayahku (Anderson Simatupang) dan Ibuku (Frisda Tarihoran) yang tiada hentinya memberikan doa, dukungan material dan kasih sayangnya serta semangat dan wajah yang selalu diingat sekaligus menjadi inspirasi serta motivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi dan menjadi kebanggaan keluarga. Yang tersayang dan menyebalkan adik-adikku Debby Indriyani, Erika Madeline, Hizkia Raja, Chaelyne yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan YME selalu melimpahkan berkat dan kasih-Nya serta membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 08 Agustus 2019

Peneliti



GRACE NOVEBRINE

SIMATUPANG

15.860.0327

**PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA  
PERAWAT RUMAH SAKIT HIDAYAH**

**ABSTRAK**

Grace Novebrine Simatupang  
15.860.0327

Penelitian bertujuan untuk mengetahui perbedaan organizational citizenship behavior ditinjau dari jenis kelamin pada perawat Rumah Sakit Hidayah. Hipotesis penelitian ini adalah adanya perbedaan antara perawat berjenis kelamin laki-laki dan perawat berjenis kelamin perempuan, dimana perawat perempuan memiliki organizational citizenship behavior yang lebih tinggi. Populasi penelitian adalah perawat Rumah Sakit Umum Hidayah Deli Tua. Sampel penelitian didapatkan dengan teknik *total sampling* yang kemudian diketahui berjumlah 50 orang dimana 22 perawat laki-laki dan 28 perawat perempuan. Data dikumpulkan menggunakan skala OCB berjumlah 67 aitem dengan jumlah aitem gugur sebanyak 11. Jenis skala yang digunakan adalah likert. Data penelitian di analisis menggunakan ANAVA satu jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan organizational citizenship behavior antara perawat laki-laki dan perawat perempuan ( $F= 130,379$  ;  $p = 0,000 < 0,050$ ). Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa perawat perempuan memiliki nilai rata-rata 231,46 , lebih tinggi dibandingkan dengan perawat laki-laki yang memiliki nilai rata-rata 183,14. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : organizational citizenship behavior, jenis kelamin, perawat



# THE DIFFERENCES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN TERMS OF GENDER ON HIDAYAH HOSPITAL NURSES

## ABSTRACT

Grace Novebrine Simatupang  
15.860.0327

The purpose of this study is to determine the differences in organizational citizenship behavior in terms of gender in Hidayah Hospital nurses. The hypothesis of this study is the difference between male nurses and female nurses, where female nurses have higher organizational citizenship behavior. The study population was Hidayah Deli Tua General Hospital nurses. The research sample was obtained by total sampling technique which was then known to number 50 people where 22 male nurses and 28 female nurses. Data collected using OCB scale amounted to 67 items with a number of 11 come off items. The type of scale used is Likert. Research data were analyzed using one-way ANAVA. The results showed there were differences in organizational citizenship behavior between male nurses and female nurses ( $F = 130,379$ ;  $p = 0,000 < 0,050$ ). Furthermore, by looking at the average value it is known that female nurses have an average value of 231.46, higher than male nurses who have an average value of 183.14. Thus the hypothesis proposed in this study is accepted

Keywords: organizational citizenship behavior, gender, nurse

# DAFTAR ISI

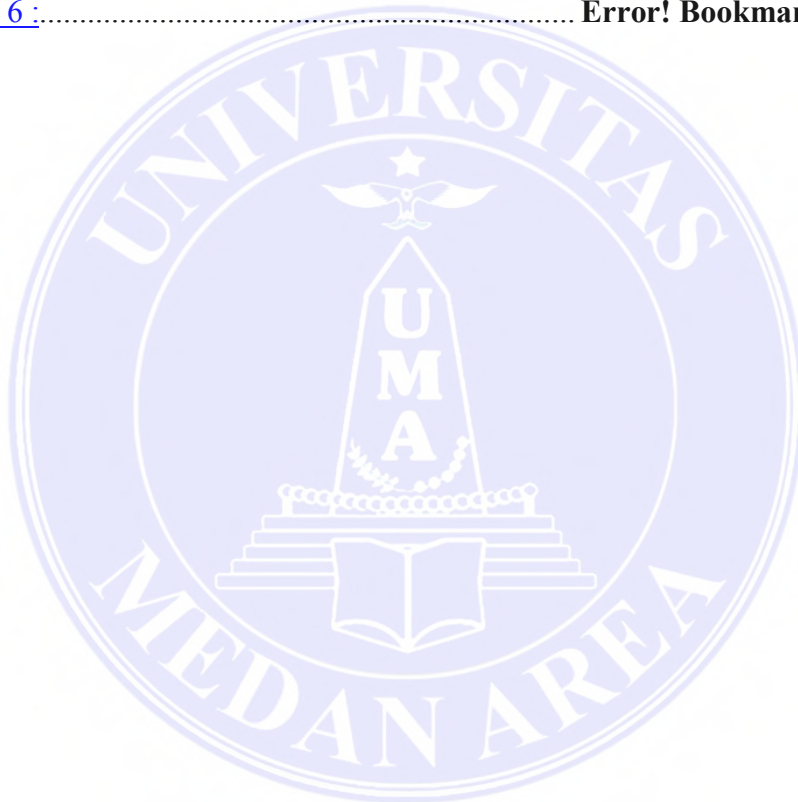
<a href="#">HALAMAN PERNYATAAN</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">KATA PENGANTAR</a> .....	iii
<a href="#">DAFTAR ISI</a> .....	ix
<a href="#">DAFTAR TABEL</a> .....	xii
<a href="#">BAB I</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">PENDAHULUAN</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. <a href="#">Latar Belakang Masalah</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. <a href="#">Identifikasi Masalah</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. <a href="#">Batasan Masalah</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. <a href="#">Rumusan Masalah</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. <a href="#">Tujuan Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. <a href="#">Manfaat Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">BAB II</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">TINJAUAN PUSTAKA</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. <a href="#">PERAWAT</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. <a href="#">ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

C. <a href="#">Jenis Kelamin</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. <a href="#">Perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. <a href="#">Kerangka Konseptual</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. <a href="#">Hipotesis</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b><a href="#">METODE PENELITIAN</a></b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. <a href="#">Tipe Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. <a href="#">Identifikasi Variabel Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. <a href="#">Definisi Operasional Variabel Penelitian</a> ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. <a href="#">Subjek Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. <a href="#">Teknik Pengumpulan Data</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b><a href="#">HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</a></b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. <a href="#">Orientasi Kanchah</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. <a href="#">Persiapan Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. <a href="#">Pelaksanaan Penelitian</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. <a href="#">Hasil Analisis Data</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. <a href="#">Pembahasan</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<a href="#">BAB V</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">SIMPULAN DAN SARAN</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. <a href="#">Kesimpulan</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. <a href="#">Saran</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">DAFTAR PUSTAKA</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">LAMPIRAN A</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">SKALA OCB</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">LAMPIRAN B</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">DATA PENELITIAN</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">LAMPIRAN C</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">HASIL ANALISIS SPSS</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Reliability</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">LAMPIRAN D</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">SURAT IZIN PENELITIAN</a>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

<a href="#">Tabel 3. 1 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Tabel 4. 1 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Tabel 4. 2 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Tabel 4. 3 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Tabel 4. 4 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Tabel 4. 5 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Tabel 4. 6 :</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>







## LAMPIRAN



**LAMPIRAN A**

**SKALA OCB**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))



## IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

### ----- Petunjuk Pengisian Skala -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :

**SS** = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**S** = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**TS** = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**STS** = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

### CONTOH :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan totalitas tinggi	X			

😊 Selamat Mengerjakan 😊

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.				
2	Saya bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja yang memerlukan bantuan.				
3	Saya senang membantu mengerjakan pekerjaan rekan saya yang tidak dapat masuk kerja				
4	Jika rekan kerja memiliki hambatan dalam bekerja, saya akan membantunya				
5	Saya bersedia menolong rekan kerja yang kesulitan dengan pekerjaannya				
6	Saya bersedia membantu mengarahkan perawat baru meskipun bukan tanggung jawab saya.				
7	Saya merasa kesal jika keluarga pasien bolak-balik memanggil saya.				
8	Saya tidak banyak membantu orang yang tidak dikenal.				
9	Saya datang sesuai dengan waktu yang di tentukan instansi				
10	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
11	Saya menggunakan waktu istirahat sesuai aturan rumah sakit.				
12	Kehadiran saya ditempat kerja hanya memenuhi standar minimal yang ditentukan.				
13	Saya hanya fokus pada tugas dan tanggung jawab saya.				

14	Saya langsung pulang ketika jam kerja selesai.				
15	Saya memaklumi keadaan yang kurang ideal di tempat kerja.				
16	Sedikit kekurangan dalam organisasi adalah hal yang wajar.				
17	Saya tidak membesar-besarkan permasalahan tentang rumah sakit.				
18	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang sedang dilakukan perusahaan.				
19	Saya suka mencari kesalahan yang dilakukan rekan kerja saya.				
20	Saya menunggu atasan saya berbuat salah sehingga saya dapat memprotesnya.				
21	Saya tidak membuang waktu dengan mengeluhkan hal-hal sepele				
22	Saya tidak suka membuat masalah kecil tampak seperti masalah serius.				
23	Saya tidak pernah mengeluh tentang pekerjaan saya				
24	Saya tidak dapat menghindari masalah dengan rekan kerja.				
25	Saya mengabaikan eksistensi rekan kerja yang lain.				
26	Saya memanfaatkan anak baru untuk disuruh-suruh.				
27	Saya hanya peduli dengan diri sendiri.				
28	Saya mengambil langkah antisipasi terhadap masalah				

	dengan rekan kerja.				
29	Saya segera meminta maaf jika melakukan kesalahan.				
30	Saya jarang mengikuti informasi terbaru yang ada di rumah sakit tempat saya bekerja.				
31	Saya mengalami kesulitan dalam mengikuti perubahan di rumah sakit tempat saya bekerja.				
32	Saya menghadiri seminar yang saya anggap penting, meskipun tidak diwajibkan.				
33	Saya menghadiri pertemuan yang tidak diharuskan, akan tetapi dapat membentuk citra positif bagi rumah sakit.				
34	Saya mengabaikan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.				
35	Saya tidak membantu rekan kerja karena itu bukan tanggung jawab saya.				
36	Saya hanya mengerjakan apa yang menjadi tugas saya.				
37	Saya tidak membantu jika rekan kerja saya tidak masuk kerja.				
38	Menolong rekan kerja yang kesulitan bukanlah kewajiban saya.				
39	Perawat baru tidak perlu dibantu, karena mereka akan belajar dengan sendirinya.				
40	Saya bersedia membantu keluarga pasien yang memerlukan bantuan saya.				
41	Dengan senang hati saya membantu memberikan				

	informasi kepada siapapun yang bertanya.				
42	Saya pernah datang terlambat ke rumah sakit.				
43	Saya menunda-nunda mengerjakan pekerjaan.				
44	Saya menggunakan waktu istirahat secara tidak tepat.				
45	Saya tidak berada di ruangan pada waktu jam kerja				
46	Kehadiran saya ditempat kerja melebihi standar minimal yang ditentukan				
47	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja, meskipun hal tersebut bukan tanggung jawab saya.				
48	Tidak masalah jika bekerja melebihi standar yang ditentukan.				
49	Saya selalu memprotes dengan keras permasalahan yang ada agar mendapat perhatian.				
50	Saya sering menemukan kesalahan kecil dilingkungan saya bekerja				
51	Saya sering membicarakan hal negatif tentang lingkungan kerja saya.				
52	Saya tidak menemukan kesalahan pada apa yang sedang dilakukan perusahaan				
53	Saya hanya fokus pada hal yang baik di tempat kerja.				
54	Citra positif rumah sakit memang benar adanya.				
55	Saya menggunakan banyak waktu saya untuk mengeluhkan hal-hal sepele.				
56	Saya selalu berfokus pada hal-hal yang salah, dari pada				

	melihat sisi positifnya.				
57	Saya sering mengeluh tentang pekerjaan saya.				
58	Saya menghindari melakukan hal-hal yang dapat menciptakan masalah dengan rekan kerja.				
59	Saya mempertimbangkan dampak dari perilaku saya terhadap rekan kerja saya.				
60	Saya tidak pernah melanggar hak-hak orang lain ditempat kerja.				
61	Saya menyadari bahwa perilaku saya akan mempengaruhi rekan kerja saya.				
62	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, saya menyalahkan orang lain				
63	Saya hanya membiarkan masalah berlalu dengan sendirinya.				
64	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi di rumah sakit tempat saya bekerja.				
65	Saya selalu membaca dan mengikuti pengumuman yang ada ditempat kerja				
66	Saya tidak tertarik dengan hal-hal baru yang terjadi dalam pekerjaan saya.				
67	Saya menghindar ketika diberikan tugas dari pimpinan.				

😊 Terima Kasih 😊





**LAMPIRAN B**  
**DATA PENELITIAN**







**LAMPIRAN C**  
**HASIL ANALISIS SPSS**

# Reliability

## Scale: ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	67

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.34	.593	50
A2	3.62	.490	50
A3	3.20	.728	50
A4	3.36	.598	50
A5	3.30	.544	50
A6	3.36	.693	50
A7	2.84	.976	50
A8	3.14	.857	50
A9	3.30	.789	50
A10	3.28	.454	50
A11	3.10	.647	50
A12	2.42	.810	50
A13	2.72	.809	50
A14	2.46	.908	50
A15	2.96	.638	50
A16	2.94	.652	50
A17	3.12	.558	50
A18	2.62	.805	50
A19	3.40	.639	50
A20	3.48	.646	50
A21	3.30	.614	50

A22	3.18	.560	50
A23	2.98	.742	50
A24	2.72	.809	50
A25	3.26	.723	50
A26	3.24	.822	50
A27	3.04	.727	50
A28	3.14	.495	50
A29	3.26	.600	50
A30	3.22	.790	50
A31	3.26	.777	50
A32	2.78	1.075	50
A33	2.82	1.063	50
A34	3.10	.839	50
A35	3.16	.842	50
A36	2.84	.866	50
A37	3.08	.900	50
A38	3.16	.842	50
A39	3.16	.976	50
A40	3.38	.753	50
A41	3.34	.658	50
A42	2.64	.827	50
A43	3.14	.808	50
A44	3.26	.828	50
A45	3.12	.773	50
A46	2.92	.804	50
A47	3.00	.833	50
A48	2.84	.889	50
A49	3.14	.606	50
A50	2.70	.863	50
A51	3.30	.707	50
A52	2.76	.870	50
A53	2.98	.795	50
A54	3.18	.629	50
A55	3.38	.635	50
A56	3.42	.609	50
A57	3.46	.646	50
A58	3.38	.667	50
A59	3.48	.505	50
A60	3.40	.639	50
A61	3.38	.635	50
A62	3.54	.542	50
A63	3.12	.849	50

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

A64	3.30	.647	50
A65	3.26	.600	50
A66	3.40	.756	50
A67	3.32	.794	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	206.86	783.307	.596	.968
A2	206.58	782.371	.759	.967
A3	207.00	773.265	.731	.967
A4	206.84	784.504	.554	.968
A5	206.90	783.888	.632	.968
A6	206.84	781.688	.549	.968
A7	207.36	790.031	.227	.969
A8	207.06	773.568	.611	.968
A9	206.90	781.439	.484	.968
A10	206.92	795.504	.302	.968
A11	207.10	789.888	.361	.968
A12	207.78	791.318	.251	.969
A13	207.48	791.398	.250	.969
A14	207.74	784.074	.364	.968
A15	207.24	784.064	.531	.968
A16	207.26	793.992	.245	.968
A17	207.08	785.463	.564	.968
A18	207.58	795.147	.168	.969
A19	206.80	783.918	.534	.968
A20	206.72	780.328	.628	.968
A21	206.90	782.337	.603	.968
A22	207.02	787.367	.501	.968
A23	207.22	780.012	.552	.968
A24	207.48	794.581	.180	.969
A25	206.94	776.956	.644	.967
A26	206.96	768.570	.750	.967
A27	207.16	769.117	.837	.967
A28	207.06	789.160	.504	.968
A29	206.94	782.670	.608	.968
A30	206.98	766.673	.826	.967
A31	206.94	768.262	.802	.967
A32	207.42	765.106	.625	.968

A33	207.38	766.200	.613	.968
A34	207.10	768.949	.726	.967
A35	207.04	768.651	.730	.967
A36	207.36	775.256	.569	.968
A37	207.12	760.149	.856	.967
A38	207.04	767.141	.763	.967
A39	207.04	761.223	.766	.967
A40	206.82	772.640	.722	.967
A41	206.86	779.184	.648	.968
A42	207.56	780.619	.479	.968
A43	207.06	768.302	.769	.967
A44	206.94	768.996	.735	.967
A45	207.08	778.198	.571	.968
A46	207.28	772.165	.685	.967
A47	207.20	767.347	.767	.967
A48	207.36	764.153	.783	.967
A49	207.06	794.017	.265	.968
A50	207.50	789.276	.276	.969
A51	206.90	780.418	.570	.968
A52	207.44	789.517	.269	.969
A53	207.22	789.359	.301	.968
A54	207.02	779.612	.667	.967
A55	206.82	782.232	.585	.968
A56	206.78	785.644	.510	.968
A57	206.74	780.278	.630	.968
A58	206.82	796.314	.177	.969
A59	206.72	795.308	.276	.968
A60	206.80	790.367	.352	.968
A61	206.82	790.191	.359	.968
A62	206.66	787.780	.504	.968
A63	207.08	772.687	.636	.967
A64	206.90	780.867	.613	.968
A65	206.94	779.649	.699	.967
A66	206.80	769.143	.804	.967
A67	206.88	768.230	.786	.967

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
210.20	803.429	28.345	67

## NPar Tests

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
JENIS KELAMIN	50	1.56	.501	1	2
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR	50	210.20	28.345	159	255

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	JENIS KELAMIN	ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
N	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean	1.56	210.20
Std. Deviation	.501	28.345
Most Extreme Differences		
Absolute	.370	.175
Positive	.308	.160
Negative	-.370	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z	2.616	1.237
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Oneway

### Descriptives

#### ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
					for Mean			
					Lower Bound	Upper Bound		
LAKI-LAKI	22	183.14	14.626	3.118	176.65	189.62	159	216
PEREMPUAN	28	231.46	15.032	2.841	225.64	237.29	192	255
Total	50	210.20	28.345	4.009	202.14	218.26	159	255

### Test of Homogeneity of Variances

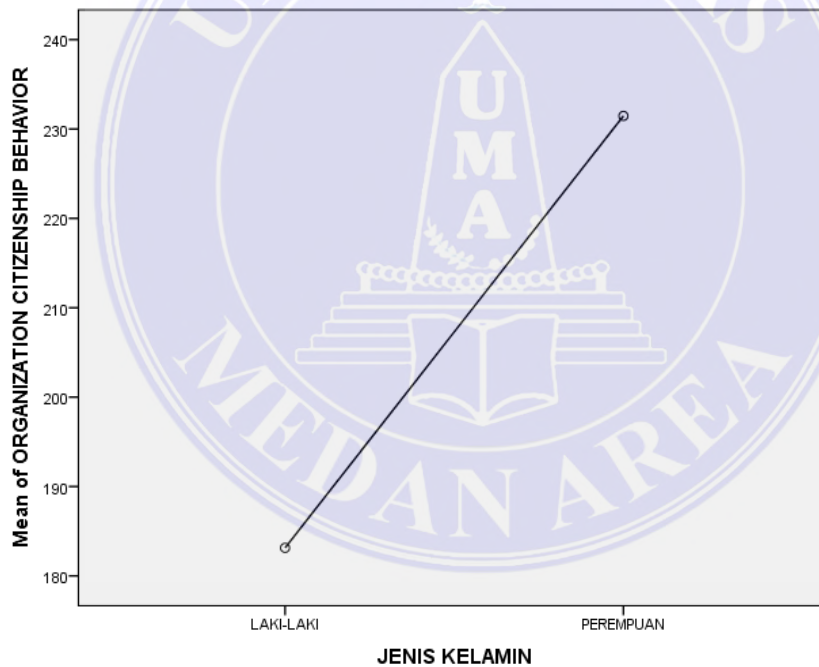
#### ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.001	1	48	.973

### ANOVA

#### ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28774.445	1	28774.445	130.379	.000
Within Groups	10593.555	48	220.699		
Total	39368.000	49			





**LAMPIRAN D**  
**SURAT IZIN PENELITIAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan adalah salah satu aspek terpenting dan vital dalam hidup, sebagai modal utama bagi kita untuk menjalani aktivitas sehari-hari, jika kita sehat tentunya segala aktivitas akan dapat kita kerjakan dengan maksimal, dan sebaliknya jika kita tidak sehat ( sakit ) maka kita tidak akan mampu beraktivitas secara optimal. Apapun status atau pekerjaan kita, baik pelajar, mahasiswa, seniman, atlet, pegawai kantor, petani, pedagang ataupun pekerjaan lainnya, kesehatan sangatlah penting untuk menunjang kinerja kita, dengan kesehatan, energi dan potensi yang ada dalam diri kita akan dapat kita maksimalkan, sehingga memungkinkan kita untuk hidup lebih produktif. Namun, terkadang sakit penyakitpun tidak dapat terelakkan dari kehidupan masyarakat. Oleh karena rumah sakit adalah tempat masyarakat mempercayakan kondisi kesehatannya, masyarakat menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik, ramah, bermutu dan nyaman.

Tujuan utama rumah sakit adalah melayani pasien dan juga keluarganya dalam bentuk pelayanan yang bermutu. Pelayanan yang bermutu berarti memberikan suatu produk yang benar-benar memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan individu dan masyarakat, sehingga rumah sakit harus serius dalam meningkatkan pelayanan sesuai standar dan etika sehingga masyarakat dapat terpuaskan. Dalam hal ini, perawat menjadi cerminan layanan dari rumah sakit. Perawat atau *nurse*, berasal

dari [bahasa Latin](#) *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah suatu [profesi](#) yang difokuskan pada perawatan individu, [keluarga](#), dan [komunitas](#) dalam mencapai, memelihara, dan menyembuhkan [kesehatan](#) yang optimal dan berfungsi. Sedangkan menurut Undang – undang Nomor 38 tahun 2014, definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat mengembangkan rencana asuhan keperawatan, bekerja sama dengan dokter, terapis, pasien, keluarga pasien serta tim lainnya untuk fokus pada perawatan penyakit dan meningkatkan kualitas hidup. Perawat bekerja dalam sebagian besar spesialisasi dimana mereka bekerja secara independen maupun sebagai bagian dari sebuah tim untuk menilai, merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi perawatan.

Pihak rumah sakit seharusnya memenuhi harapan dan keinginan dari masyarakat dalam pelayanan kesehatan yang kondusif yaitu dengan menciptakan atmosfir yang mengutamakan kepentingan pasien dengan pemberdayaan perawat sebagai subjek yang dinamis untuk melakukan tindakan produktif dalam suatu tim. Diharapkan perawat dapat saling menolong dan membantu rekan kerjanya, baik sesama perawat, dokter, bahkan setiap pekerja yang ada dirumah sakit, dan berinisiatif tinggi untuk mengambil tindakan cepat dan tepat yang sesuai dengan kode etik keperawatan. Demi mengembangkan citra Rumah Sakit, perawatpun harus aktif dalam mengikuti kegiatan seminar, ataupun pelatihan-pelatihan yang memberikan pengetahuan baru akan kesehatan sehingga para perawatpun terus berkembang dan meningkatkan citra yang menguntungkan organisasi, dimana Rumah Sakit adalah organisasinya.

Perawat harus mau melakukan tugas ekstra selain tugas pokok perawat yang harus dilakukan. Adapun tugas ekstra yang dilakukan seperti mau bekerja sama dan tolong-menolong pada sesama perawat serta mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Perilaku ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditetapkan organisasi tersebut dinamakan *organizational citizenship behavior*. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Hal ini tentu menambah kenyamanan pasien dirumah sakit, dan dengan demikian, saat para perawat memiliki OCB, kesan masyarakat terhadap layanan rumah sakit akan lebih positif dan membawa citra rumah sakit menjadi lebih baik lagi di mata masyarakat.

Dengan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pada perawat diharapkan lebih cakap, lebih responsif, lebih sigap, ramah terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam menjalankan tugas dan tetap bertahan di rumah sakit serta merasa mempunyai tanggung jawab akan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat lebih maksimal. OCB mempunyai peranan penting bagi rumah sakit, mengingat kualitas pelayanan kesehatan dari perawat akan menentukan baik buruknya citra rumah sakit. Perawat yang mempunyai OCB tinggi akan menciptakan suasana positif yang berpengaruh pada kinerja di

rumah sakit. Selain itu, perawat akan cenderung berperilaku tolong menolong, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya.

Berbagai macam faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satu diantaranya ialah jenis kelamin (*gender*) (dalam Jayanti, 2009). Selain itu, faktor yang mempengaruhi muncul tidaknya OCB, yaitu dengan menggunakan faktor jenis kelamin (*gender*). Menurut Dagun (2004) mengatakan bahwa karakteristik laki-laki dan perempuan dari segi psikisnya, bahwa kepribadian seorang perempuan merupakan suatu kesatuan yang terintegrasikan antara aspek-aspek emosionalitas (seperti memiliki tendensi tingkah laku yang sangat pasif, kurang terbuka, dan tidak senang berkompetisi), lebih subjektif, dan tergantung suasana hati. Sedangkan pada laki-laki menunjukkan adanya pembagian dan pembatasan yang jelas antara pikiran, rasio dan emosionalitas (seperti lebih tegas, suka dengan kompetisi, dan jalan pikiran tidak dikuasai oleh emosi, perasaan maupun suasana hati), lebih objektif, dan mengarahkan ke dunia luar. Jurnal Penelitian Psikologi mencakup perasaan subyek dan religiusitas subyek, Zahn-Waxler dan Smith (dalam Davies, 1999) mengatakan bahwa beberapa penelitian menunjukkan bahwa anak perempuan lebih banyak menunjukkan perilaku altruisme dan empati terhadap orang lain dibandingkan anak laki-laki. Menurutnya dibandingkan anak laki-laki, anak perempuan mempunyai orientasi yang lebih besar terhadap kebutuhan dan kesejahteraan orang lain, sehingga memungkinkan penurunan resiko mereka untuk mengembangkan perilaku yang mengganggu (Tambunan, 2007).

Secara sosiologis, menurut Peck (1991) perbedaan ini berhubungan dengan peran jenis kelamin yang merupakan sifat- sifat, perilaku, perangai, emosi, intelektual, yang pada budaya tertentu diidentifikasi sebagai feminine dan maskulin. Sifat-sifat laki-laki dan perempuan biasanya ditentukan berdasarkan budaya mengenai tingkah laku yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan, pengetahuan kultural sangat mempengaruhi peranan khusus berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki lebih agresif, mandiri, dan kompetitif dalam pemenuhan kebutuhannya, sedangkan perempuan lebih pasif, tergantung pada kompromi dalam pemenuhan kebutuhannya

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pemakai jasa Rumah Sakit Hidayah Medan pada tanggal 18 Maret 2019, didapati perawat berjenis kelamin laki-laki yang cuek dan tidak membantu rekan kerjanya saat rekan kerjanya mengalami kesulitan, seperti saat anggota keluarga pasien yang memanggil perawat untuk datang ke ruangan, namun mereka menolak untuk datang dengan alasan bahwa ruangan itu adalah tugas perawat lain, padahal perawat yang lain itu sudah memiliki beban kerja yang tinggi. Peneliti juga melihat selama proses observasi, dimana saat air galon tumpah, perawat hanya berlalu-lalang tanpa memedulikan keadaan lantai yang sudah banjir, mereka membiarkannya berharap tim *cleaning service* yang datang untuk mengepel dan membersihkan tumpahan air tersebut. Perilaku tersebut mengindikasikan kurangnya OCB pada perawat di Rumah Sakit Hidayah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan suatu permasalahan yaitu “Apakah ada perbedaan organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari jenis kelamin pada perawat Rumah Sakit Hidayah Kota Medan?” untuk itu penulis

bermaksud melakukan satu penelitian dengan judul "Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah Medan"

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyaknya masalah kesehatan yang terjadi saat ini membawa masyarakat mau tidak mau sering menggunakan layanan rumah sakit. Perawat adalah salah satu profesional kesehatan yang paling banyak berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien. Citra rumah sakit dapat dilihat dari kinerja dan pelayanan para perawatnya. Perilaku OCB sangat penting untuk menciptakan suasana rumah sakit yang nyaman dan berkualitas. Dari latar belakang yang telah ditulis, peneliti menguraikan identifikasi masalah sebagai berikut :

Banyak masyarakat yang berobat ke rumah sakit dan dengan demikian masyarakat sering memakai jasa perawat. Perawat diharapkan memiliki sikap yang ramah, cekatan, dan perilaku OCB seperti saling membantu kepada sesama perawat dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Namun hasil wawancara yang peneliti lakukan pada pemakai jasa Rumah Sakit Hidayah mengaku bahwa mereka masih kurang puas akan kinerja para perawat. Peneliti juga ingin mengetahui adakah perbedaan OCB pada perawat berjenis kelamin laki-laki dan perawat berjenis kelamin perempuan dan jenis kelamin mana yang memiliki OCB yang paling tinggi.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan pada Perbedaan Jenis Kelamin dengan Organizational Citizenship Behavior dengan jumlah sampel 22 perawat laki-laki dan 28 perawat perempuan di Rumah Sakit Hidayah Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah peneliti pilih, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut: “Adakah Perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah Perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah.

## F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi, dan dapat menjadi bahan informasi dan referensi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan Organizational Citizenship Behavior.

### b. Manfaat Praktis

Pada Organisasi dan Perusahaan, bagi pimpinan Organisasi yang dalam penelitian ini adalah pimpinan Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar dan tepat tentang pentingnya OCB sehingga dalam aplikasinya, pihak HRD dapat mempertimbangkan untuk melakukan pengukuran perilaku OCB pada saat *recruitment* tenaga kerja perawat agar suatu organisasi memiliki SDM yang berkualitas.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. PERAWAT**

##### **1. Pengertian Perawat**

Perawat adalah orang yang telah lulus dari pendidikan perawatan, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Definisi perawat ini masih belum mempunyai batasan yang tegas karena hanya didasarkan pada telah lulusnya seseorang dari pendidikan keperawatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Asmadi 2008).

##### **2. Peran Perawat**

Peran dapat diartikan sebagai perangkat perilaku yang diharapkan oleh individu sesuai dengan status sosialnya. Jika ia seorang perawat, peran yang diharapkan adalah peran sebagai perawat bukan sebagai dokter. (Asmadi 2008). Terdapat pembagian peran perawat menurut hasil lokakarya keperawatan tahun 1983, yang membagi empat peran perawat:

###### **a. Peran Perawat sebagai Pelaksana Pelayanan Keperawatan**

Peran ini dikenal dengan peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung atau tidak langsung kepada klien sebagai individu, keluarga dan masyarakat, dengan metoda pendekatan pemecahan masalah yang disebut proses keperawatan.

b. Peran Perawat Sebagai Pendidik dalam Keperawatan

Sebagai pendidik, perawat berperan dalam mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada dibawah tanggung jawabnya. Peran ini berupa penyuluhan kepada klien, maupun bentuk desiminasi ilmu kepada peserta didik keperawatan.

c. Peran Perawat sebagai Pengolah Pelayanan Keperawatan

Dalam hal ini perawat memiliki peran dan tanggung jawab dalam mengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigma keperawatan. Sebagai pengelola perawat melakukan pemantauan dan menjamin kualitas asuhan atau pelayanan keperawatan serta mengorganisasikan dan mengendalikan sistem pelayanan keperawatan.

d. Peran Perawat sebagai Peneliti Pengembang Pelayanan Keperawatan

Sebagai peneliti dan pengembangan di bidang keperawatan, perawat diharapkan mampu mengidentifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan. Penelitian di dalam bidang keperawatan berperan dalam mengurangi kesenjangan penguasaan teknologi dibidang kesehatan, karena temuan penelitian lebih memungkinkan terjadinya transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi, selain itu penting dalam memperkokoh upaya menetapkan dan memajukan profesi keperawatan.

### **3. Tanggung Jawab dan Tanggung Gugat Perawat**

Perawat bertanggung jawab dan bertanggung gugat, memiliki wewenang dalam melakukan asuhan keperawatan secara utuh berdasarkan standar asuhan keperawatan. Sebagai tenaga kesehatan yang profesional, perawat harus siap bertanggung jawab terhadap apapun yang dilakukannya. Tanggung jawab perawat bukan hanya ditujukan kepada klien dan keluarga, tetapi juga kepada masyarakat, profesi perawat itu sendiri dan terutama bertanggung jawab kepada Tuhan (Asmadi 2008).

Selain itu perawat juga harus siap bertanggung gugat jika suatu saat klien atau pihak lain melakukan gugatan terkait asuhan keperawatan yang diberikan. Oleh karena itu asuhan keperawatan yang diberikan perawat harus didasarkan pada standar dan kode etik keperawatan. Standar keperawatan tersebut merupakan ketentuan baku yang telah ditetapkan dan disahkan sebagai prosedur tetap bagi perawat dan menjalankan profesinya (Asmadi 2008).

### **4. Hak dan Kewajiban Perawat**

#### **a. Hak-Hak Perawat**

1. Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya.
2. Mengembangkan diri melalui kemampuan spesialisasi sesuai latar belakang pendidikannya.
3. Menolak keinginan klien/pasien yang bertentangan dengan peraturan perundangan serta standar profesi dan kode etik profesi.

4. Mendapatkan informasi lengkap dari klien/pasien yang tidak puas terhadap pelayanannya.
  5. Meningkatkan pengetahuan berdasarkan perkembangan IPTEK dalam bidang keperawatan secara terus menerus.
  6. Diperlakukan adil dan jujur oleh rumah sakit maupun klien/pasien dan atau keluarganya.
  7. Mendapatkan jaminan perlindungan terhadap risiko kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya.
  8. Diikutsertakan dalam penyusunan/penetapan kebijakan pelayanan kesehatan dirumah sakit.
  9. Diperhatikan privasinya dan berhak menuntut apabila nama baiknya dicemarkan oleh klien/pasien dan atau keluarganya atau tenaga kesehatan lain.
  10. Menolak pihak lain yang memberi anjuran/permintaan tertulis untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan perundang-undangan dan kode etik profesi.
  11. Mendapatkan penghargaan imbalan yang layak dari jasa profesinya sesuai peraturan/ketentuan yang berlaku dirumah sakit.
  12. Memperoleh kesempatan mengembangkan karir sesuai bidang profesinya.
- b. Kewajiban Perawat
1. Mematuhi semua peraturan RS dengan hubungan hukum antara perawat dengan pihak RS.
  2. Mengadakan perjanjian tertulis dengan pihak rumah sakit.

3. Memenuhi hal-hal yang telah disepakati/perjanjian yang telah dibuatnya.
4. Memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan sesuai dengan standar profesi dan batas kewenangannya atau otonomi profesi.
5. Menghormati hak-hak klien/pasien.
6. Merujuk klien atau pasien kepada perawat lain atau tenaga kesehatan lain yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang lebih baik.
7. Memberikan kesempatan kepada klien/pasien agar senantiasa dapat berhubungan dengan keluarganya dan dapat menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau keyakinan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan pelayanan kesehatan.
8. Bekerjasama dengan tenaga medis/tenaga kesehatan lain yang terkait dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada klien/pasien.
9. Memberikan informasi yang adekuat tentang tindakan keperawatan kepada klien/pasien dan atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya.
10. Membuat dokumen asuhan keperawatan secara akurat dan berkesinambungan.
11. Meningkatkan mutu pelayanan keperawatan sesuai standar profesi.
12. Mengikuti IPTEK keperawatan secara terus menerus.
13. Melakukan pertolongan darurat sebagai tugas perikemanusiaan sesuai dengan batas kewenangannya.

14. Merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya tentang klien/pasien bahkan juga setelah klien/pasien tersebut meninggal, kecuali jika diminta keterangannya oleh yang berwenang.

## **B. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini merupakan nilai tambah pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Sementara itu Djati, dkk (2009) yang mengusulkan konstruksi dari OCB, yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Dalam penelitian Djati (2009) OCB adalah perilaku pegawai yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja pegawai maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Definisi yang sedikit berbeda ditawarkan oleh Organ (1988), OCB merupakan perilaku pegawai perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual pegawai.

Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku pegawai yang sering kali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja pegawai yang tradisional. Sedangkan Robbins (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat sukarela yang berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Menurut Spector (2008) OCB adalah perilaku yang melampaui persyaratan tugas inti dari pekerjaan (tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan) dan bermanfaat bagi organisasi.

Yang berarti OCB sebagai perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi formal pekerjaan pegawai atau perilaku dimana pegawai tidak diberi imbalan secara formal. Perilaku yang dimaksud seperti membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir dan bersikap sopan kepada orang lain. OCB juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk membantu pegawai lain yang mengalami *overloaded* pada pekerjaannya, kesediaan untuk bertukar hari libur, selalu menjaga sikap sportif dan saling menghormati, dan sikap-sikap positif lainnya.

Konrad (2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar dari pekerjaan seperti membantu rekan kerja dan bersikap sopan kepada orang lain, dimana perilaku tersebut menguntungkan organisasi akan tetapi tidak berkaitan dengan sistem *reward*.

Berdasarkan penjelasan diatas, secara umum peneliti mengambil kesimpulan bahwa OCB merupakan perilaku seseorang yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaan yang dimilikinya, dan tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung efektivitas organisasi/perusahaan.



## 1. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Organ menyatakan terdapat lima dimensi dari organizational citizenship behavior yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

### a) *Altruism*

Perilaku meringankan pekerjaan pegawai lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional maupun masalah pribadi orang lain, tanpa adanya paksaan. Salah satu contoh perilaku *altruism* dalam OCB adalah pegawai yang secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputernya

### b) *Conscientiousness*

*Conscientiousness* mengacu pada perilaku pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Salah satu contoh perilaku *conscientiousness* menganbil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, dan lain-lain.

### c) *Sportsmanship*

Perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Contoh

perilaku dari dimensi ini adalah tidak mencari-cari kesalahan organisasi, tidak membesar - besarkan permasalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala hal.

d) *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku ini bersifat sukarela dan bertujuan untuk mencegah permasalahan dengan orang lain. Salah satu contoh dari perilaku ini adalah membiarkan orang lain tahu bagaimana cara menghubunginya jika memerlukan bantuan.

e) *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini dilakukan untuk turut serta dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi dan untuk menimbulkan kesan baik bagi organisasi. Contoh perilaku ini antara lain menghadiri rapat, menjawab email yang berhubungan dengan pekerjaan, menghadiri acara amal yang disponsori oleh organisasi dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Sementara itu, Willian dan Anderson (1991) menyatakan terdapat dua aspek dari OCB, yaitu:

a. *OCBO (Organizational Citizenship Behavior-Organizational)*

OCBO mengacu pada perilaku-perilaku yang memberikan keuntungan atau manfaat terhadap organisasi secara umum, seperti mematuhi peraturan informal yang dirancang untuk menjaga

ketertiban dan berikan pemberitahuan terlebih dahulu saat tidak dapat datang untuk bekerja.

b. OCBI (*Organizational Citizenship Behavior-Individuals*)

OCBI mengacu pada perilaku yang secara langsung menguntungkan individu tertentu dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap organisasi melalui upaya ini. Perilaku yang dimaksud seperti membantu pegawai lain yang tidak masuk kerja dan memberikan perhatian pribadi terhadap pegawai lain

Berdasarkan uraian diatas, pada penelitan ini, peneliti menggunakan aspek OCB menurut Organ yang meliputi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue.*

## 2. Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Jayanti (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* yakni:

a. Budaya dan iklim organisasi

Menurut Organ (1988), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadi *Organizational Citizenship Behavior*. Sloat berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab mereka apabila mereka:

- 1) Merasa puas dengan pekerjaannya
- 2) Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas

### 3) Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi

Iklm organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

#### b. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun kelompok. George dan Brief (1986) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati (sebagian) dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Dan dengan demikian, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Studi Shore dan Wayne (1993) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan interaksi atasan bawahan

Kualitas interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan. Apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

e. Masa kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (gender) berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Hal sama juga dikemukakan oleh Sommers (1996) masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili investasi karyawan organisasi.

f. Jenis kelamin

Konrad et al (2000) megemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi dan menunjukkan perilaku menolong daripada pria. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

### 3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja organisasi diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie (2007) dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
  - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

- 2) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
- a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan baik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
  - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
  - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

- b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- 5) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
- b. Karyawan yang *conscientiuos* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- 6) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beadaptasi dengan perubahan lingkungan.
- a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perusahaan yang terjadi di lingkungan dan memberikan saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
- b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
- c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari



keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

### **C. Jenis Kelamin**

Pengertian Jenis Kelamin Menurut Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Menurut (Santrock, 2002) mengemukakan bahwa istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari sisi dimensi. Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial budaya seorang laki-laki dan perempuan.

Jenis kelamin diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin. Istilah jenis kelamin dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Pembagian jenis kelamin pada dasarnya dilakukan sebagai cara pengenalan fisik yaitu berdasarkan perbedaan struktur anatomi tubuh antara laki-laki dan perempuan adalah terletak pada fungsi dan struktur organ-organ reproduksi. Dengan demikian, perbedaan

jenis kelamin menyebabkan suatu perbedaan yang cukup tajam terlihat secara fisik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan jenis kelamin adalah segala perbedaan biologis yang dibawa individu sejak lahir yang membedakan laki-laki dan perempuan.

#### **D. Perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah**

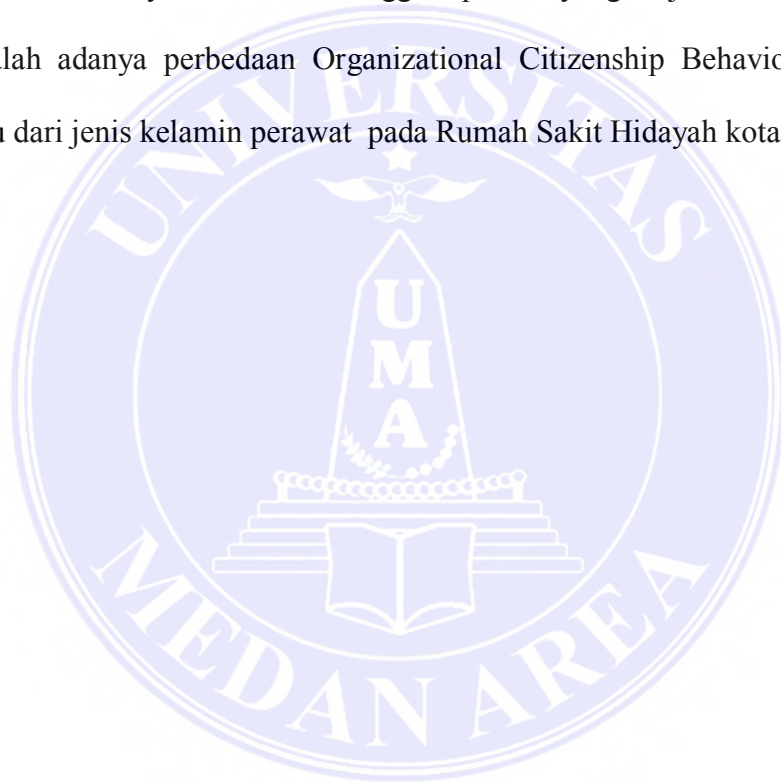
Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan ditunjukkan secara berbeda oleh tiap tiap individu. Hal tersebut dapat terlihat dari kepribadian masing-masing jenis kelamin individu tersebut. Konrad dkk. (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) daripada pria (Gabriel dan Gander, 1999) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria (Bridges, 1989; George dkk. 1998). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja. Morrison (1994) membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibandingkan pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok mereka (Diefendorff dkk., 2002).

Dari uraian teori diatas memungkinkan adanya tingkat OCB yang tinggi maupun rendah yang akan diperlihatkan oleh masing-masing individu dalam dunia industri maupun organisasi, sesuai dengan jenis kelamin mereka. Pada proses wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan bahwa pada perawat perempuan terlihat lebih tinggi memunculkan OCB tanpa mengharap reward apapun jika dibandingkan dengan perawat laki-laki. Perawat laki-laki terkadang masih mengandalkan dorongan dari organisasi untuk berperilaku diluar tugas mereka. Oleh sebab itu, maka OCB penting untuk diteliti pada perawat Rumah Sakit Hidayah. Meskipun sudah ada penelitian mengenai hal yang sama, penulis ingin meneliti kembali mengenai OCB pada perawat, khususnya pada perawat Rumah Sakit Hidayah kota Medan. Hal tersebut dikarenakan adanya prediksi hasil yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sebab dalam penelitian-penelitian sebelumnya didapatkan metode penelitian yang berbeda, populasi dan sampel yang berbeda, serta alat ukur yang berbeda dengan yang akan penulis teliti.

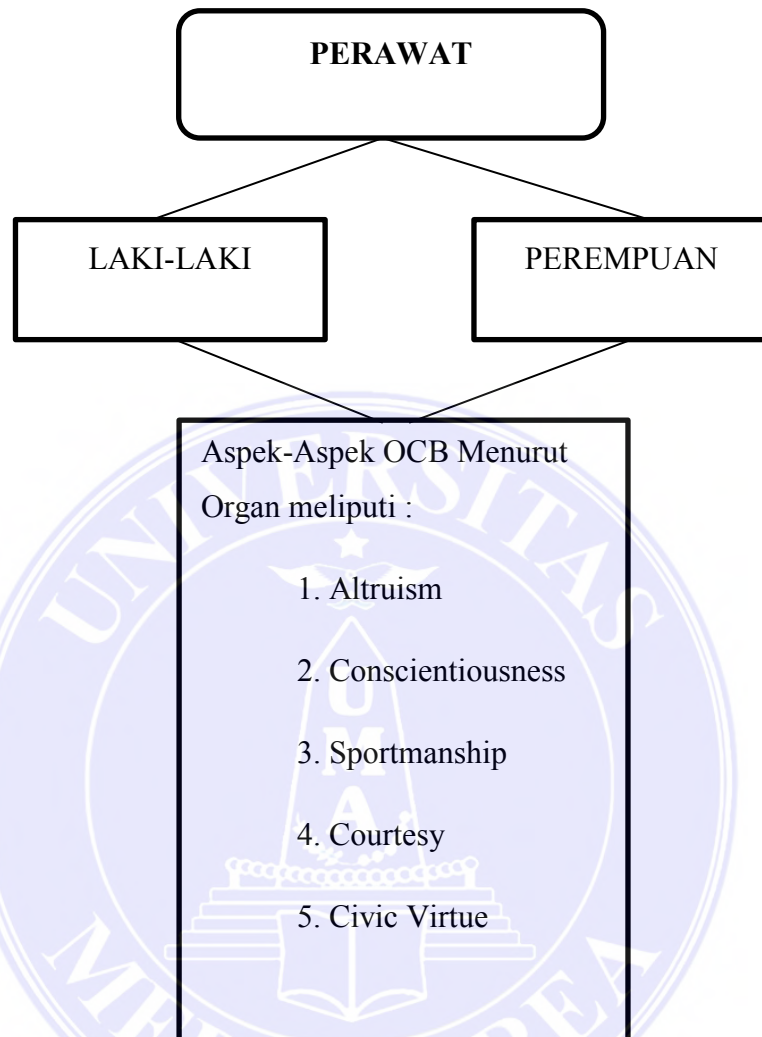
Konrad mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh kaum wanita daripada kaum pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria (Gabriel dan Gardner, dalam Jayanti 2009) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria. Dalam hasil penelitian lainnya Sahrah (2008) mendapatkan hasil berkaitan dengan OCB, yaitu OCB pada perawat wanita lebih tinggi daripada pria. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Lovel dkk 1999 yang membuktikan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan

wanita dalam tingkatan OCB pada karyawan hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan OCB pada perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Perawat Rumah Sakit Hidayah Medan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) jika ditinjau dari jenis kelamin perawat pada Rumah Sakit Hidayah kota Medan.



## E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah ada perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari jenis kelamin. Dengan asumsi bahwa Organizational Citizenship Behavior lebih tinggi pada perawat perempuan dibandingkan perawat laki-laki.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana metode ini lebih menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika dengan jenis penelitian komparatif . Penelitian komparatif bertujuan untuk mencari perbedaan antara dua variabel atau lebih, dua variabel yang akan diteliti hubungannya masing-masing disebut variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas : Jenis Kelamin (X)
2. Variabel Terikat : Organizational Citizenship Behavior (Y)

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional merupakan definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau memengaruhi, meliputi faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih. Tujuannya agar dapat menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

- Jenis Kelamin

Istilah jenis kelamin adalah segala perbedaan biologis yang dibawa individu sejak lahir yang membedakan laki-laki dan perempuan.

## 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat ialah faktor-faktor yang diamati dan diukur dalam rangka menentukan pengaruh variabel bebas, didalamnya itu termasuk faktor yang muncul, atau tidak muncul.

- Organizational Citizenship

OCB pada penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam *job description*, dan tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung efektivitas organisasi/perusahaan. Aspek-aspek OCB dalam penelitian ini menggunakan aspek dari Organ yang terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

## D. Subjek Penelitian

Menurut Sugiono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.



Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Hidayah. Berdasarkan data, jumlah populasi adalah 50 orang. Berdasarkan populasi yang ada maka dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan total sampling.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Organizational Citizenship Behavior

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis, dimana skala psikologis ini berbentuk angket yang berisi dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu dari pilihan yang tersedia yang berpedoman pada skala likert. Pada umumnya tujuan penggunaan angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam mengisi daftar pertanyaan.

Skala likert ini mencakup pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang berisi konsep berperilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi konsep perilaku yang dikehendaki oleh indikator berperilakuaannya (Azwar, 2010). Peneliti menggunakan jenis skala *Likert*, (dikarenakan Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, dengan menyajikan empat jawaban alternative, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju(S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pemberian skor pada masing-masing aitem baik untuk aitem *favorable* maupun *unfavorable* dengan cara memberikan nilai 1 sampai dengan 4. Untuk

aitem *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Aitem *unfavorable*, pemberian nilainya sama seperti pada nilai aitem *favorable*, namun berlaku nilai sebaliknya, yaitu untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4. Untuk penjelasan secara rinci dapat dilihat dari variabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1 :**  
**Skor Skala Likert**

No	<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Untuk variabel OCB digunakan skala OCB untuk mengungkap sejauh mana tingkat perilaku *citizenship* yang dimiliki oleh subjek penelitian. OCB pada penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan aspek-aspek OCB menurut Organ (Jex & Britt, 2008). Adapun aspek-aspek OCB tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*, perilaku meringankan pekerjaan karyawan lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja.
- b. *Conscientiousness*, perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi

- c. *Sportsmanship*, perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.
- d. *Courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal.
- e. *Civic Virtue*, perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.

## 2. Jenis Kelamin

Variabel bebas dapat dilihat di kolom identitas subjek yang menuliskan jenis kelamin subjek.

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas alat ukur OCB

### a. Validitas

Validitas suatu tes berkaitan dengan apa yang diukur oleh tes dan seberapa baik tes mengukurnya (Anastasia & Urbina, 1997). Validitas merupakan kesepakatan antara skor tes atau hasil pengukuran dengan kualitas yang dianggap diukur (Kaplan & Saccuzzo, 1989). Aitem dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan  $\alpha = 0,05$ . Dan aitem dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel Perhitungan validitas ini menggunakan validitas konstruk berkenaan dengan konstruk atau struktur dan karakteristik aspek psikologi yang akan diukur oleh instrumen penelitian. Validitas konstruk digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu tes dalam mengukur konstruk psikologis yang ingin diukur.

Teknik statistik yang digunakan adalah *Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor total. Jika item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor tes) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Besarnya korelasi untuk dianggap suatu item valid adalah  $r \geq 0,3$  (Sugiono, 2007). Dengan validitas tinggi berarti setiap item pada skala tersebut mengukur hal yang sama seperti item lain secara keseluruhan. Uji validitas ini akan menggunakan alat bantu uji statistik SPSS versi 21.0.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\sum XY$  = jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$  = jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir

$\sum Y$  = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$  = jumlah kwardat skor X

$\sum Y^2$  = jumlah kwardat skor Y

N = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula whole dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- r.bt = koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole
- r.xy = koefisien korelasi sebelum dikoreksi
- SD.y = standar deviasi total
- SD.x = standar deviasi butir

## b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi skor yang diperoleh seseorang yang sama ketika dilakukan pengukuran kembali pada saat berbeda dengan tes yang sama atau dengan tes yang berbeda dengan tes yang berbeda umum item-itemnya ekuivalen atau variabel-variabel lain diperiksa (Yulianto, 2005). Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau akurat. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, apabila aspek yang diukur dalam diri subyek memang tidak berubah.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2020). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *alpha* sebagai berikut:

$$a = 2 \left[ \frac{1 - S_1^2 = S_2^2}{S_x^2} \right]$$

## Keterangan

$S_1^2$  dan  $S_2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2  
 $S_x^2$  = Varians skor skala

## F. Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat perbedaan OCB antara perawat perempuan dan perawat laki-laki, digunakan analisa statistik dengan menggunakan teknik analisa varian 1 jalur. Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiono, 2008).

Metode analisis data yang digunakan untuk persiapan hipotesis dalam penelitian ini adalah tekni analisis parametrik *analyze of variance* (ANOVA). Hal ini dilakukan mengingat penelitian ini akan melihat perbedaan OCB antara perawat laki-laki dan perawat perempuan di RSUD Hidayah Delitua. Uji hipotesis anova dengan menggunakan perangkat SPSS. Signifikansi ditetapkan  $P = 0.05$ .



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/26/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan OCB yang signifikan antara perawat laki-laki dan perawat perempuan di RSUD Hidayah Delitua. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava  $F = 130,379$  dengan koefisien signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa perawat perempuan memiliki nilai rata-rata 231,46 , lebih tinggi dibandingkan dengan perawat laki-laki yang memiliki nilai rata-rata 183,14.

#### B. Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut ini adalah saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak,antara lain:



### 1. Saran Kepada Subjek Penelitian (Perawat)

Kepada subjek penelitian diharapkan agar mampu mempertahankan sikap ramah pada sesama perawat, menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain untuk mengatasi permasalahan. Tidak mencari-cari kesalahan organisasi dan aktif mengikuti program kerja dalam Rumah Sakit. Bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengurangi beban kerja, sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB.

### 2. Kepada Pihak RSUD Hidayah

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan OCB berada ditingkat sangat tinggi pada perawat perempuan diharapkan pihak rumah sakit dapat mempertahankan hal tersebut, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan OCB kepada perawat laki-laki agar dapat meningkatkan pelayanan perawat terhadap rumah sakit dan masyarakat.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belumlah sempurna dan masih banyak kelemahan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perbedaan OCB, seperti perbedaan masa kerja, maupun perbedaan karyawan tetap dan karyawan kontrak, apakah faktor-faktor tersebut memberikan perbedaan OCB pada karyawan, yang dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit sebagai objek penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar.*
- Bridges, J. S. (1989). *Sex Differences in Occupational Values, Sex Roles.*
- Brief, A. P. (1986). *Prosocial Organizational Behavior. Academy of Management Review.*
- D. Davies. (1999). *Child Development : A Practicioner Guide.* New York : *The Guildford Press.*
- Dagun, S. M. (2004). *Maskulin dan Feminim. Pt. Rineka Cipta.*
- Diefendorff, J. M., & Kamin, A. M. (2002). *Examining The Role of Job Involvement and Work Cetrality in Predicting The Important Of The Employee's Perspective. Academy of Management Journal.*
- Djati, S. P. (2009). *Variabel Antesenden Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality pada Peruguruan Tinggi Swasta di Surabaya. Jurnal Aplikasi Manajemen.*
- Gabriel, S. &. (1999). *Are There "his" and "hers" Types of Independence? The Implication of Gender Differences in Collective vs Relational Interdependence for Affect, Behavior, and Cognition. Journal of Personality and Social Psychology.*
- Gravetter Frederick, J., & Wallnau Larr, B. (2014). *Pengantar Statistik Sosial.*
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research Jiid 3.* Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM.
- Hadi, S. (2007). *Metodoloi Research II. Andi Offset. Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM.*

- Jayanti, P. (2009). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior antara Pegawai dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert*. Skripsi Medan Universitas Medan Area.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., & Lieb, P. &. (2000). *Sex Differences and Simiarities in Job Attribute Preferences : A Meta Analysist*. *Psychological Bulletin*.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., & Post, D. &. (1999). *Does Gender Affect The Link Between Organizational Citizenship Behavior and Preference Evaluation? Sex Roles*.
- Morrison, E. W. (1994). *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee's Perspective*. *Academy of Management Journal*.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington. MA : *LexingtonBook*.
- Peck, J. C. (1991). *Wanita dan Keluarga : Kepenuhan Jati Diri dalam Perkawinan dan Keluarga*. Yogyakarta : *Kanisius*.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku oranisasi "Organizational Behavior"*. *Salemba Empat*.
- Sahrah, A. (2008). *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit*. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. 180. 165-172
- Saifuffin, A. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: *Pustaka Belajar*.
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development Perkembangan Masa Hidup Jilid 2*. Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. *Alfabeta*.

Tambunan, S. M. Dan Retnaningsih, (2007). *Peran Kualitas Attachment, Usia dan Jender pada Perilaku Prososial. Jurnal Penelitian Psikologi. Vol.12, No.1, Juni 2007 (120-129)*

Tim, D. (2015). *Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Psikologi*. Medan: Universitas Medan Area.

Titisari, & Purnami. (2014). *Peranan Oranizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja*.

Williams, L. J. (1991). *Job Satisfaction and Organizational Comitment as Predictors of Organizational Citizenship and In Role Behaviors. Journal Of Management*.

