



HUBUNGAN RESILIENSI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PERAWAT

Tarisa Fitriany Hamenda¹, Wirda Y. Dulahu², Dewi Suryaningsi Hiola³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo
wirda@ung.ac.id

Abstrak

Isu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam psikologi sebuah industri dan organisasi. Data dari Kemenkes RI tahun 2020, jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dengan jumlah proporsi tenaga kesehatan perawat sebesar 50,79%. Perawat dengan perilaku kerja yang ekstra menjadi sarana efektif untuk dapat berkoordinasi dalam pekerjaan. Perilaku *extra-role* pada perawat dengan lebih dari satu beban kerja seringkali mengalami kelelahan secara emosional dan mental. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Resiliensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif korelatif, menggunakan pendekatan jenis penelitian *cross-sectional*. Jumlah responden sebanyak 120 Perawat. Analisis data menggunakan metode uji *Spearman Rank*. Hasil penelitian didapatkan nilai p-value resiliensi 0,001 (p-value < 0,05) dan nilai p-value OCB 0,001 (p-value < 0,05) yang artinya terdapat hubungan resiliensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. Dengan adanya penelitian diketahui bahwa tingkat resiliensi dapat sangat mempengaruhi perilaku kerja extra / sukarela terutama pada perawat di rumah sakit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan jurusan Ilmu Keperawatan.

Kata Kunci: Resiliensi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract

The Issue of human resource development is important in the psychology of industry and organization. Data from the Republic Indonesia Ministry of Health in 2020 showed that the number of health human resources (HR) with the proportion of health workers is 50.79%. Nurses with extra work behavior are an effective means of coordinating work. However, nurses who take on additional roles at work often experience a psychological burden. This study aims to determine the relationship between resilience and organizational citizenship behavior (OCB) in nurses at RSUD Dr. MM Dunda Limboto. The research applies a descriptive correlative method with a cross-sectional approach. The number of respondents was 120 nurses. Data analysis used the Spearman Rank test method. The findings obtained a p-Value = 0.001 (p-value < 0.05), indicating that there is a relationship between resilience to organizational citizenship behavior in nurses at RSUD M.M Dunda Limboto. Thus, the level of resilience can greatly influence extra work behavior, especially for nurses in Hospitals. The results of this study are expected to be a reference for educational institutions majoring in nursing.

Keywords: Resilience, *Organizational citizenship behavior*.

✉ Corresponding author :

Address : Perumahan Bumi Wongkaditi Permai 3, Kota Gorontalo

Email : wirda@ung.ac.id

Phone : 08114330047

PENDAHULUAN

Isu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam psikologi sebuah industri dan organisasi. Data dari Kemenkes RI tahun 2020, jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dengan jumlah proporsi tenaga kesehatan perawat sebesar 50,79%. Perawat dengan memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal, membantu rekan kerja, merupakan perilaku kerja yang ekstra dan menjadi sarana efektif untuk dapat berkoordinasi dalam pekerjaan. Kemampuan seorang perawat yang diharapkan bukan sekedar *in-role* saja tetapi diharapkan dapat bekerja secara *extra-role* dalam meningkatkan mutu kinerja. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Supiyanto, 2015)

Menurut Sarwadhama (2022) menyebutkan bahwa dengan adanya OCB yang tinggi pada tenaga kesehatan dapat berdampak baik bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Semakin tinggi OCB maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun kebalikannya semakin rendah OCB maka semakin rendah kinerja perawat di rumah sakit.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Menurut Robbins *et al.* (Barza & Arianti, 2019) Perilaku *extra - role* yang ditunjukkan seorang perawat antara lain, perawat bersedia membantu rekan kerja lain, menghindari konflik yang tidak perlu, dan mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra. Menurut Deklava *et al.* (Pujiyanto *et al.*, 2022) perawat dituntut memiliki *extra-role* yang tinggi. *Extra-role* yang terlalu tinggi dapat membuat seorang perawat tersebut mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang dapat membebaniya berupa stress dan cenderung memiliki permasalahan pada pekerjaan dan keluarga. Adanya perilaku *extra-role* pada perawat dengan lebih dari satu beban kerja seringkali mengalami kelelahan secara emosional dan mental. Stres kerja ini akan tampak dari sifat dan perilaku karyawan tersebut, antara lain, emosi tidak seimbang, perasaan tidak nyaman, sulit melepas lelah, gelisah, tegang dan gugup. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan perawat untuk menghadapi lingkungan kerjanya (Hendrawan *et al.*, 2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2019) bahwa angka stress akibat beban kerja perawat dengan kategori berat yaitu 19,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian kecil dari perawat memiliki angka stress akibat

beban kerja pada kategori cukup berat. Perawat yang tidak mampu menghadapi tantangan yang dihadapi akan menjadikan sebuah kesempatan untuk bangkit serta menunjukkan perilaku *counterproductive* yang merupakan lawan dari OCB. Perilaku ini berupa perilaku agresi, kurangnya perhatian pada pekerjaan serta mementingkan tugas sendiri (V.A.R.Barao *et al.*, 2022). Oleh karena itu, perawat tidak cukup dengan mengelola dirinya sendiri, tetapi juga membutuhkan kemampuan untuk bertahan hidup dan beradaptasi dengan berbagai tekanan pekerjaan dan kehidupan. Salah satu faktor yang dapat menunjang perilaku *extra-role* pada perawat diperlukan yaitu resiliensi yang dapat memperbaiki keadaan, dengan menekan pada pemberian pelayanan kesehatan serta ancaman-ancaman dan bahaya yang akan dihadapinya. Sehingga dapat menjadikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik (V.A.R.Barao *et al.*, 2022).

Menurut (Digdyani & Kaloeti, 2020) Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam bertahan dari situasi sulit, menyesuaikan diri untuk mengatasi segala sesuatu yang merugikan, dan dapat memberikan dampak positif karena mampu untuk mengatasi kesulitan dan trauma yang dihadapi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Resiliensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

METODE

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. M.M.Dunda Limboto pada bulan Maret 2023 dengan jenis penelitian deskriptif-korelatif. Dengan pendekatan *cross sectional* dan jumlah sampel 120 dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji *spearman rank*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur di RSUD Dr. M.M.Dunda Limboto

No	Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	20 – 25 Thn	21	17.5%
2	26 – 30 Thn	50	41.7%
3	31- 35 Thn	22	18.3%
4	36 – 40 Thn	20	16.7%
5	41 – 45 Thn	7	5.8%
Jumlah		120	100 %

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa usia responden terbanyak pada usia 26-30 tahun (41.7%)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis kelamin di RSUD Dr. M.M.Dunda Limboto

Jenis kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	31	25,8%
Perempuan	89	74,2%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada kategori jenis kelamin perempuan berjumlah 89 responden (74,2%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ners	48	40%
D3	70	58,3%
D4	2	1,7%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir lebih banyak didominasi pada kategori tingkat pendidikan D3 keperawatan sebanyak 70 (58,3%) responden.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	61	50.8%
6 – 10 Tahun	23	19.2%
>10 Tahun	36	30%
Total	120	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja di rumah sakit pada kategori masa kerja 1- 5 tahun berjumlah 61 responden (50.8%).

Analisis Univariat

Tabel 5. Tingkat Resiliensi Pada Perawat di RSUD Dr. M.M.Dunda Limboto

Resiliensi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	6	5%
Sedang	31	25,8%
Tinggi	83	69,2%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa dari 120 responden yang dilakukan penelitian, dihasilkan sebagian besar responden memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dengan jumlah responden 83 (69,2%).

Tabel 6. Tingkat OCB Pada Perawat di RSUD Dr.M.M. Dunda Limboto

OCB	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	34	28,3%
Sedang	69	57,5%
Tinggi	17	14,2%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa dari 120 responden yang dilakukan penelitian, dihasilkan sebagian besar responden memiliki tingkat OCB yang sedang dengan jumlah responden 69 (57,5%).

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hubungan Resiliensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

Resiliensi	OCB						P Value		
	Tinggi		Sedang		Rendah				
	N	%	N	%	N	%			
Tinggi	17	14,2	47	39,2	19	15,8	83	69,2	0,001
Sedang	0	0	21	17,5	10	8,3	31	25,8	
Rendah	0	0	1	0,8	5	4,2	6	5,0	
Total	17	14,2	69	57,5	34	28,3	120	100	

Berdasarkan hasil uji Spearman rho dengan nilai p-value =0,001 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu <0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. dengan nilai signifikansi hubungan antara variabel ditemukan bahwa nilai *Probability Value* (p-Value) adalah 0,001 yaitu (<0,005) yang berarti H1 diterima H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antar variabel resiliensi dan OCB pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto.

Pembahasan

Tingkat resiliensi pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh resiliensi pada perawat mempunyai tingkat resiliensi tinggi oleh 83 responden (69,2%), resiliensi sedang oleh 31 responden (25,8%), dan tingkat resiliensi rendah oleh 6 responden (5%). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat resiliensi yang tinggi.

Karakteristik resiliensi yang terlihat dari perawat di ruangan perawatan rawat inap di RSUD Dr.M.M. Dunda Limboto banyak menonjolkan sikap karakteristik resiliensi antara lain *equanimity* yakni perspektif dari individu dalam memandang dari berbagai sudut pandang kehidupan. Karakteristik *self reliance* yakni keyakinan dalam diri perawat yang dimilikinya bahwa mereka mampu menggunakan kekuatan dengan baik di segala aspek tindakan, dan karakteristik *perseverance* bahwa mereka dapat menghadapi dengan baik segala situasi yang dapat menyebabkan timbulnya distress selama bekerja di ruangan perawatan rawat inap RSUD Dr.M.M. Dunda Limboto. Selain itu karakteristik resiliensi yang kurang menonjol pada perawat antara lain adalah karakteristik *meaningfulness* yakni kemampuan mereka dalam mendorong individu untuk memiliki kekuatan dalam menghadapi masalah atau trauma dan karakteristik *existensial aloneness* yakni kesadaran diri bahwa mereka untuk menghargai setiap pencapaian diri sendiri.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan penjelasan dari responden, bahwa mereka sebagian besar menjelaskan mereka sangat sering mengalami sikap yang sesuai dengan karakteristik dari resiliensi. yakni mereka dapat mencari segala cara dalam menyelesaikan sebuah permasalahan, dan mampu untuk melewati segala masalah yang dihadapi dengan memberikan ruang dalam diri sendiri dengan baik dalam mengolah perilaku agar tetap stabil. Hal ini sejalan dengan penelitian (Negara, 2022) yang menyatakan bahwa seseorang yang dapat mengontrol dan memberikan ruangan untuk diri sendiri serta memiliki kepribadian yang optimis dapat memberikan motivasi kepada individu untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau beban yang dihadapinya.

Pada penelitian ini didapatkan hasil resiliensi yang sedang dengan jumlah responden 31 (25,8%). Tingkat sedang pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto, bahwa sebagian besar perawat menyatakan bahwa mereka memiliki beberapa karakteristik

dari resiliensi tersebut yakni mereka memiliki sikap dalam bertahan dengan kekuatan yang baik dalam menghadapi sebuah konflik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini karakteristik yang terlihat adalah *perseverance*. Perawat juga menyatakan saat bekerja dimana mereka ketika dihadapkan pada situasi dan kondisi ruangan kerja yang memaksa mereka untuk mandiri, maka mereka mampu untuk melakukannya. Responden lainnya juga sebagian menjelaskan bahwa mereka memiliki keyakinan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Dimana mereka sering merasa sangat yakin ketika saat melakukan pekerjaan diruangan dan dihadapkan pada situasi yang sulit, mereka yakin dapat melewati masa sulit tersebut. Ini terlihat bahwa perawat memiliki sikap karakteristik *self reliance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Digdyani & Kaloeti, 2020) menyatakan bahwa perawat dapat melalui masa sulit sebelumnya, keyakinan pada diri yang dapat melalui masa-masa sulit, serta dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai satu tujuan.

Resiliensi yang rendah juga didapatkan sebanyak 6 (5%) responden. Pada hasil penelitian ini didapatkan bahwa 6 responden memiliki resiliensi yang rendah diketahui pada responden yang dominan paling kecil menjelaskan mereka ketika memiliki sebuah penghargaan atau pencapaian dalam kehidupan mereka menyatakan tidak pernah merasa bangga dengan apa yang telah dicapai dalam kehidupan sehari-hari dan tidak pernah dapat untuk memikirkan berbagai cara dalam menyelesaikan sebuah distress yang di alami. Hal ini terlihat bahwa perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto memiliki karakteristik *existensial aloneness* yang menjadi sebab mereka sulit dalam bertahan dan bangkit setelah masa sulit atau trauma yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pernyataan oleh (Multahada, 2016) bahwa perawat sebagai makhluk individu harus memiliki kemampuan dalam mengatasi terhadap suatu peristiwa yang berat yang dialami dalam kehidupan maupun pekerjaannya. Artinya seorang individu untuk dapat bangkit lagi dari keterpurukan

akibat kesedihan maupun kegagalan individu yang memiliki masalah akan lebih mudah untuk bangkit dan menyelesaikan masalah jika ia mempunyai resilien yang baik.

Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat 17 (14,2%) responden yang memiliki tingkat OCB yang tinggi, 69 (57,5%) responden yang memiliki tingkat OCB sedang, dan 34 (28,3%) responden yang memiliki tingkat OCB yang rendah. Pada penelitian ini didapatkan hasil tingkat OCB yang tinggi dengan 17 (14,2%). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat OCB pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto pada kategeori sedang. Hal ini diketahui bahwa sebagian besar perawat dengan kategori OCB tingkat sedang telah melakukan berbagai bentuk perilaku kerja ekstra yang sesuai dengan dimensi perilaku kerja OCB. Beberapa dimensi OCB yang terlihat baik pada perawat antara lain yakni, *courtesy* mereka banyak menonjolkan dimensi ini pada saat melakukan pekerjaan bahwa mereka mampu untuk membawa perilaku bekerjanya mereka dengan baik dan dapat mempertimbangkan bahwa setiap tindakan yang mereka perbuat akan berdampak bagi orang lain yang merupakan rekan kerja sesama. Kemudian dimensi *conscientiousness* dan *alturism* hal ini terlihat bahwa sebagian besar perawat memiliki rasa ingin saling membantu yang rata-rata besar untuk turun serta memberikan kontribusi pada pekerjaan, mereka juga sebagian besar terlihat memiliki perilaku memberikan usaha yang lebih bagi beberapa rekan kerja yang memerlukan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru dengan hal tersebut bukan menjadi kewajiban mereka. Kemudian dimensi yang terakhir yang terlihat sangat baik pada perawat yakni dimensi *sportsmanship* yakni terlihat jelas bahwa mereka memiliki perilaku kerja dengan memberikan rasa saling bertoleransi terhadap kondisi ruangan kerja yang kurang ideal akan tetapi mereka tetap memberikan pelayanan dengan baik dan melayani secara optimal. Hal ini terlihat berdasarkan penjelasan mereka bahwa sebagian besar mereka dapat melakukan banyak tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Mereka juga terlihat sebagian besar memiliki perilaku sebagai perawat diruangan perawatan rawat inap sebagian perawat yang

cukup teliti dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan.

Tingkat OCB yang sedang diperoleh sebanyak 69 (57,5%) responden. Hal ini diperoleh perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto banyak memperlihatkan perilaku kerja pada dimensi OCB yang baik. Sebagian besar responden dengan tingkat kategori OCB sedang mereka menyatakan bahwa mereka mampu untuk melakukan perilaku kerja ekstra, antara lain hal ini sesuai dengan dimensi OCB yaitu mereka banyak menaati aturan yang telah di berlakukan di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto, mereka menjelaskan bahwa mereka bersedia dalam membantu rekan kerja yang mempunyai tugas dan tanggungjawab yang lebih. Ini dapat menunjukkan bahwa dimensi OCB yakni *conscientiousness* mereka sebagian besar baik. Sejalan dengan penelitian (Sarwadamana *et al.*, 2021) tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditetapkan oleh lembaga, perawat tidak hanya melaksanakan tanggung jawab pokoknya saja, tetapi juga bersedia melaksanakan tugas selain pekerjaan utamanya, antara lain rela membantu pekerjaan karyawan lain, memberikan pendapat dan pemikiran, suka bekerja sama, menunjukkan partisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra untuk orang yang dilayani dan dapat meningkatkan citra pelayanan rumah sakit.

Tingkat OCB yang rendah sebanyak 34 (28,3%) responden. Dalam hal ini diketahui bahwa perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto sebagian tidak menonjolkan perilaku kerja ekstra yang sesuai dengan kriteria dimensi OCB. Yakni rata-rata perawat yang memiliki dimensi OCB rendah dengan dimensi *civic virtue* yang rendah hal ini terlihat berdasarkan rata-rata perawat OCB rendah yang menjelaskan bahwa mereka seringkali membuat banyak kesalahan dalam melakukan tindakan namun terkadang kurang adanya nasihat dari tempat mereka bekerja. Selain itu banyak dari mereka yang kurang menonjolkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka tekuni saat itu. Hal ini terlihat jelas sehingga dapat dikatakan dimensi OCB perawat yang sangat rendah adalah dimensi *civic virtue*. Sebuah operasional manajemen rumah sakit khususnya keperawatan dapat terlihat baik ketika mereka mampu unuk memiliki perilaku kerja extra dengan energi yang positif dan dapat merealisasikan tanggungjawab mereka selama melaksanakan pekerjaan di rumah sakit.

Selain dimensi *civic virtue* dimensi yang tidak terpenuhi oleh responden pada kategori rendah adalah dimensi *conscientiousness* yang sebagaimana telah mereka jelaskan bahwa tidak semua beberapa pekerjaan orang lain dapat mereka kerjakan atau selesaikan. Dikarenakan beberapa alasan pribadi salah satunya adalah mereka yang mengatakan kalau masih begitu banyak pula pekerjaan yang mereka miliki sehingga menutup kemungkinan untuk mereka turun dalam mengerjakan pekerjaan orang lain. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban dari responden yang banyak menjawab mereka tidak pernah dan sangat jarang dalam melakukan pekerjaan yang sebagaimana sesuai dengan dimensi OCB tersebut. Selain itu dimensi yang rendah pada responden terlihat berdasarkan hasil observasi lapangan yang terlihat banyak responden yang masih memiliki sifat mengeluhkan pelimpahan wewenang pekerjaan selama melakukan dinas diruangan perawatan rawat inap. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari responden yang menyatakan bahwa mereka sangat sering mendapati banyak problematika dalam pekerjaan yang sulit untuk menemukan jalan keluar. Selain itu mereka menjelaskan bahwa ketika mereka memiliki banyak masalah yang mereka butuhkan adalah sebuah nasihat, namun kebanyakan responden menjawab sangat sering untuk sulit mendapatkan nasihat ketika mengalami masalah pekerjaan yang sulit. Hal ini menggambarkan bahwa responden yang banyak mengeluhkan pekerjaan dan membutuhkan nasihat termasuk pada dimensi OCB *sportsmanship*. Selain dua penjelasan yang disampaikan oleh responden salah satu yang mendukung dimensi OCB *sportsmanship* yang rendah ialah sebagaimana telah terurai pada penjelasan di atas bahwa mereka masih kurang dalam menerapkan perilaku yang dapat berkorban untuk pekerjaan yang mereka jalani.

Responden yang memiliki perilaku rendah pada dimensi OCB *civic virtue*, *sportsmanship* dan *conscientiousness* merupakan ungkapan ketidaknyaman dari responden khususnya pada penelitian ini perawat diruangan perawatan rawat inap RSUD Dr. M.M.Dunda Limboto yang mereka rasakan selama ditempat kerja, mengeluh akan kurangnya *reward* yang memang beberapa perawat menginginkan ketika mereka telah melaksanakan perilaku kerja yang ekstra (*extra-role*). Hal ini sejalan dengan teori OCB yang dikemukakan oleh Organ dalam (Sari, 2017) menyebutkan perilaku kerja ekstra (sukarela) secara spesifik dilakukan

oleh karyawan yang merupakan suatu konsep yang memiliki arti perilaku menguntungkan.

Analisis hubungan resiliensi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto

Berdasarkan hasil uji statistika menggunakan SPSS.25 dengan uji Spearman rho dengan nilai p-value =0,001 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu <0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dalam hal ini diketahui adanya hubungan antara resiliensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat di RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto. Terdapat korelasi yang bermakna antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan resiliensi pada perawat. Pada koefisien (r) didapatkan 0,291 yang mengandung arti bahwa hubungan OCB dengan resiliensi pada perawat memiliki korelasi spearman yang cukup.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Putra *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang termasuk dalam tingkat resiliensi tinggi dengan perilaku OCB tinggi sebanyak 17 (14,2%). Ini merupakan perilaku dari perawat yang memenuhi beberapa indikator dan dimensi yang seharusnya dimiliki seorang perawat yaitu perilaku yang mendedikasikan diri terhadap sebuah tanggung jawab dan memiliki nilai kekuatan keyakinan terhadap diri sendiri sehingga mampu dalam menggunakan dengan baik di dalam setiap melakukan sebuah tindakan. Hal ini dilihat juga berdasarkan responden dengan tingkat resiliensi yang tinggi dengan perilaku OCB yang tinggi paling banyak menjawab sangat sering bahwa mereka dapat memikirkan satu atau lebih dari cara untuk mencapai tujuan, mereka meyakini bisa melalui karena saya sudah pernah mengalami kesulitan, dan ketika kondisi ditempat kerja memaksa harus mandiri mereka mampu untuk melakukannya. Oleh karena itu perawat harus memiliki nilai standar untuk dapat beradaptasi dengan berbagai kondisi atau permasalahan yang dihadapinya.

Menurut Grotberg dalam (Ulina Mariani, 2017), menyebutkan bahwa resiliensi adalah kemampuan individu dalam menilai, mengatasi masalah dan meningkatkan diri ataupun mengganti

dirinya dari keterpurukan atau kesengsaraan dalam hidup. Seorang perawat yang memiliki beban mental, psikologis hingga pekerjaan harus dapat dihadapi agar bisa berkontribusi secara profesional dan totalitas dan memiliki kinerja yang baik. Sehingga seorang perawat harus memiliki resiliensi yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang termasuk resiliensi yang tinggi dengan OCB yang sedang sebanyak 47 (39,2%). Ini merupakan salah satu dari beberapa dimensi dan indikator yang diinginkan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dapat dilihat bahwa seseorang dengan resiliensi yang tinggi namun perilaku kerja OCB yang sedang digambarkan bahwa mereka memiliki indikator yang sudah sesuai yaitu memiliki rasa empati, serta kepedulian cinta terhadap orang lain. Namun disisi lain faktor pendukung terjadinya OCB yang sedang salah satunya adalah suasana hati dari karyawan yang dapat mempengaruhi saat melakukan sebuah aktivitas. Responden dengan tingkat resiliensi yang tinggi dengan OCB yang sedang paling banyak menjawab sering bahwa mereka bersedia membantu rekan kerja yang mendapatkan tugas tanggung jawab yang berat, mereka membaca dan mengikuti banyak informasi mengenai organisasi serta aturan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian (Missasi & Izzati, 2019), menyebutkan bahwa individu yang memiliki kemampuan (resiliensi) secara alami dapat menjadi sebuah pelindung dalam berbagai permasalahan hidup serta dapat memiliki sikap yang dapat menerima dan bertanggung jawab dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil penelitian tingkat resiliensi yang tinggi dengan perilaku OCB yang rendah sebanyak 19 (15,8%). Responden dengan resiliensi yang tinggi dengan OCB yang rendah paling banyak menjawab kadang-kadang untuk pernyataan bahwa mereka sering mendapatkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Hal ini dapat digambarkan bahwa ketika seseorang dengan resiliensi yang baik namun memiliki beberapa perilaku kerja yang menurun diakibatkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan optimisme dalam diri. Hal ini sejalan dengan teori (Reivich dan Shatte dalam, 2009) bahwa salah satu yang mempengaruhi resiliensi adalah optimisme. Penelitian yang dilakukan oleh Molinero dalam (Missasi & Izzati, 2019) menjelaskan bahwa individu dapat berhasil beradaptasi dengan sebuah

kesadaran diri untuk lebih optimis sehingga dengan cara ini harapan untuk mendapatkan hasil dalam kehidupan atau pekerjaan yang positif di masa berikutnya. Berdasarkan penelitian ini didapatkan tingkat resiliensi yang sedang dengan OCB yang sedang sebanyak 21 (17,5%). Hal ini diperoleh berdasarkan hasil responden yang banyak menjawab mereka bersedia membantu rekan kerja lain dalam beradaptasi, mereka sadar bahwa perilaku yang mereka dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain, dan tidak menyalahgunakan hak orang lain. Menurut (Wibowo, 2020), menyebutkan bahwa OCB pun dapat mengmebnagkan efisiensi dalam sebuah pelayanan, kepuasan pasien, sebuah citra rumah sakit. seorang pegawai khususnya dalam penelitian ini seorang perawat yang mempunyai OCB akan bekerja makin giat dan memiliki kemauan bekerja melebihi dari apa yang seharusnya harus ia kerjakan.

Hal ini sejalan dengan teori oleh Robbins *et al.*, (Ujiyantho, 2008) menyebutkan bahwa perilaku di luar tugas pokok perawat dan kualifikasi interpersonal yang ditunjukkan seseorang perawat antara lain, perawat bersedia membantu rekan kerja yang lain, membuat komentar yang positif dan menjauhkan segala macam permasalahan yang berdampak pada citra rumah sakit. hal ini dikenal sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil tingkat resiliensi yang sedang dengan OCB yang rendah sebanyak 10 (8,3%) responden. Hasil ini diperoleh dari responden yang paling banyak menjawab pertanyaan bahwa mereka tidak pernah mengambil jam istirahat tambahan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Carolus Borromeus Mulyatno, 2022), bahwa seseorang dengan perilaku OCB memiliki alternatif dan pemikiran yang baik, memfokuskan pada sebuah kesepakatan sosial antar rekan kerja dengan perusahaan atau organisasi yang umumnya dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang mendasar pada kinerja yang dipersyaratkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil tingkat resiliensi yang rendah dengan perilaku OCB yang sedang sebanyak 1 (0,8%). Hal ini berdasarkan hasil responden yang menyatakan bahwa mereka termasuk orang yang banyak melakukan kesalahan dan membutuhkan nasihat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa Dalam

rangka merealisasikan pelayanan terbaik bagi kepuasan para pasien, rumah sakit tidak hanya memotivasi para perawat untuk mengerjakan tugas utamanya saja namun perlu memperhatikan tugas ekstra perannya dalam mewujudkan harapan dan permintaan pasien serta masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang maksimal. Tugas ekstra peran yang dimaksud adalah perilaku di luar tugas pokok yang dilakukan secara sukarela oleh para tenaga kerja di tempat kerjanya demi kepentingan organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan tingkat resiliensi yang rendah dengan perilaku OCB yang rendah sebanyak 5 (4,2%). Hal ini diperoleh berdasarkan jawaban dari responden yang paling banyak menjawab tidak pernah untuk memiliki kehadiran ditempat kerja yang melebihi dari aturan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2020), menyebutkan bahwa kinerja yang optimal dapat terbentuk dengan adanya sebuah komitmen yang tumbuh dalam sebuah organisasi. Salah satu yang berpengaruh dalam komitmen organisasi adalah perilaku OCB yang paling penting sebagai sebab individu menemukan ciri khas dari jati dirinya dalam berperan serta di setiap kegiatan organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian dalam (Sari, 2017) menyebutkan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen dalam berorganisasi, yang dipercaya dapat memberikan waktu, energy mereka yang lebih kuat kepada organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Oleh sebab itu OCB memiliki peranan penting bagi sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada maka peneliti berasumsi bahwa resiliensi yang tinggi dapat terjadi ketika seseorang dengan kriteria indikator resiliensi telah terpenuhi, maka pola resilien akan lebih lebig dan menunjukkan dukungan psikologis yang baik pula. Namun ketika resiliensi yang baik dengan beberapa indikator tidak terpenuhi maka resilien dari seseorang akan mengalami penurunan dukungan psikologis. Hal ini juga didapatkan bahwa seseorang dengan resiliensi yang tinggi namun dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu memiliki perilaku keraguan dalam memberikan usaha kerja yang lebih, sikap tanggung jawab yang kurang serta beberapa dimensi yang tidak terpenuhi dalam hal ini adalah OCB yang kurang baik. Maka ini dapat berdampak hanya pada perilaku kerja individu

khususnya perawat di RSUD Dr.M.M. Dunda Limboto.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan resiliensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto, berdasarkan hasil uji spearman rho diperoleh nilai p -value = 0,001 dengan nilai α = 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496–508.
- Reivich and shatte. (2009). (Issue 2002, pp. 423–436). <https://doi.org/10.1111/j>
- Digdyani, N., & Kaloeti, D. V. S. (2020). Hubungan Antara Regulasi Diri Dan Resiliensi Dengan Kualitas Hidup Pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1013–1019.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, & Cahyandi, C. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 3(November), 23–34.
- Multahada, E. (2016). Peran kekuatan karakter terhadap resiliensi perawat (studi kasus pada perawat di rumah sakit X). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 276–279.V.A,R
- Negara, U. (2022). Hubungan Resiliensi terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Negara. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), 24–37.
- Pujiyanto, T. I., Elliya, N. P., & Kusyati, E. (2022). Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Resiliensi Pada Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(2), 94–103. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i2.1905>
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan

Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.397>

- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Solikhin, A. (2021). Indikator Sebagai Pembentuk Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai Sahid Group Hotel Di Solo. *EKSIS Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 1–9.
- Sari, N. (2017). *Kontribusi Resiliensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat Di Kota Makassar Skripsi Pembimbing*.
- Sarwadhama, R. J., Sumarni, S., & Yuliandari, N. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 191–197.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 11