

**KEADILAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT RAWAT INAP**

Sinta Susilawati¹, Novita Dian Iva Prestiana²

Universitas Islam “45” Bekasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational justice and quality of work life on organizational citizenship behavior on nurses at Karya Husada Hospita Cikampekl. This research will use quantitative method with research design using regression analysis. Subjects in this study were nurses inpatient at Karya Husada Hospital Cikampek amounted to 85 people consisting of 29 male and 56 female gender. This research uses organizational fairness scale with Alpha Cronbach value 0,942, work life quality scale with reliability value Aplha Cronbach 0,955 and scale organizational citizenship behavior with value of Aplha Cronbach 0,947. Data analysis technique use regression analysis. This study found that there is an influence between organizational Justice and quality of work life on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational justice, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada perawat rawat inap di rumah sakit Karya Husada Cikampek. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan analisis regresi. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di Rumah Sakit Karya Husada Cikampek berjumlah 85 orang yang terdiri dari 29 berjenis kelamin laki-laki dan 56 orang berjenis kelamin perempuan. Penelitian ini menggunakan skala keadilan organisasi dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,942, skala kualitas kehidupan kerja dengan nilai reliabilitas Aplha Cronbach 0,955 dan skala organizational citizenship behavior dengan nilai reliabilitas Aplha Cronbach 0,947. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh antara keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci : Keadilan Organiasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

¹ Korespondensi: sintasusilawati08@gmail.com

² Korespondensi:

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis perusahaan dan organisasi saat ini semakin ketat dengan adanya masyarakat ekonomi ASEAN atau yang lebih dikenal dengan MEA. MEA menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas produk atau jasa yang mereka tawarkan dalam persaingan. Adanya pertumbuhan perekonomian ini membawa dampak terhadap berbagai sektor kehidupan, diantaranya adalah terbukanya peluang untuk tumbuh dan berkembangnya berbagai organisasi kerja atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut (Darmayanti dkk., 2015).

Perkembangan industri rumah sakit yang sangat pesat menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik maupun pasar internasional. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kepuasan pelanggan. Hal ini disebabkan karena konsumen pengguna jasa berharap mendapatkan pelayanan dengan kualitas terbaik (Wulandari, 2015). Oleh karena itu maka rumah sakit harus memberikan pelayanan yang memuaskan agar pelanggan tetap menggunakan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan.

Persaingan antara rumah sakit dapat dilihat dari fasilitas yang diberikan mulai dari sarana prasarana hingga kepada kualitas SDM nya. SDM sangat menunjang kemajuan dari RS tersebut. Widyaningrum (2010) kualitas SDM yang memenuhi keterampilan dan spesifikasi akan sangat membantu dan memberikan efek positif kepada kemajuan rumah sakit. SDM yang berkualitas meliputi perilaku trampil dalam melakukan tanggung jawab

pekerjaannya, cekatan dan cepat dalam bertindak maupun penanganan pasien. Sehingga mereka mampu bekerjasama dan menolong teman antara sejawatnya meskipun tanpa harus disuruh oleh atasannya.

Seiring dengan kesadaran masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan, maka persaingan ini sangat perlu perhatian oleh pihak rumah sakit. Misalnya kecepatan dan ketepatan, fasilitas rawat jalan dan rawat inap, harga bersaing dan masih banyak faktor lainnya sebagai senjata bersaing. Untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, salah satu aspek yang utama adalah pengelolaan SDM. Hal ini menjadi sangat penting, karena institusi RS sebagai organisasi penyedia jasa, daya saingnya sangat ditentukan oleh kinerja SDM-nya dalam menjalankan tugas pelayanan kepada konsumennya.

Rumah sakit sebagai salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang salah satunya bertumpu pada tenaga keperawatan dan banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat (pasien dan keluarganya). Rumah sakit memerlukan tenaga keperawatan yang memiliki perilaku menolong antar sesama perawat tanpa harus diminta oleh atasannya. Perawat perlu mempertahankan bahkan terus meningkatkan perilaku menolong yang dimilikinya. Perilaku menolong tersebut lebih dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*.

Wirawan (2015) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB yang dimiliki perawat yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi, karena dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas baik para pegawai maupun rumah sakit yang akhirnya berkontribusi kepada efektivitas berfungsinya suatu organisasi. Semakin banyak perawat yang memiliki perilaku *organizational*

Keadilan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rawat Inap (Susilawati & Prestiana)

citizenship behavior maka menguntungkan bagi rumah sakit

Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior*. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain disekitarnya (Wirawan, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Cahayu (2015) menunjukkan keadilan organisasi memberi pengaruh sebesar 47,6% terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suwandewi (2016) menunjukkan pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebanyak 27,3%. Keadilan organisasi yang baik adalah organisasi yang bisa memenuhi indikator keadilan organisasi seperti pemberian upah yang sesuai, waktu kerja yang adil, pegawai diperlakukan sama, dan perlakuan terhadap karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat. Seperti yang telah dijelaskan oleh Robbins (Cahayu, 2015) organisasi yang memiliki keadilan organisasi yang baik akan memperhatikan apa yang pekerja dapatkan. Seperti gaji, promosi, pengakuan, dan tempat yang baik di tempat kerja.

Selain keadilan organisasi yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*, kualitas kehidupan kerja dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian Susanti (2015) disampaikan bahwa QWL ada pengaruh dengan OCB.

Kualitas kerja merupakan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan rasa aman kepuasan dalam bekerja agar sumber daya menjadi kompetitif di lingkungan kerja (Nawawi, 2008). Kualitas kerja yang baik akan terlihat dengan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja yang optimal, terjaganya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dampak dari kualitas kerja yang baik Gitosudarmo dan Sugita (Arifin, 2012) diantaranya saran yang kreatif dari

para anggota kelompok dapat mengurangi biaya dan dapat menghasilkan produktivitas dan efisiensi yang lebih besar, memperbaiki komunikasi dalam kelompok dan antarkelompok, dan dengan manajemen tingkat yang lebih tinggi, meningkatkan moral dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan kepuasannya terhadap perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui proses observasi dan wawancara dengan subjek penelitian di rumah sakit Karya Husada, keadilan organisasi yang dirasakan oleh subjek laki-laki merasa keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan sudah baik dan bersedia membantu pekerjaan sesama perawat yang kesulitan. Hasil wawancara dengan subjek kedua menunjukkan hasil yang berbeda karena keadilan organisasi yang dirasakan perlu banyak perbaikan, seperti kurangnya pendistribusian informasi dan upah yang diberikan kurang. Alasan yang dimiliki oleh subjek untuk membantu kesulitan rekan kerja atau berperilaku OCB dikarenakan merasa bahwa tempat kerja merupakan rumah kedua bagi perawat sehingga ingin melakukan yang terbaik untuk tempat yang mereka anggap sebagai rumah kedua dan pendidikan yang sudah mereka tempuh bisa menolong sesama merupakan suatu kebanggaan tersendiri. Terdapat pula beberapa keluhan mengenai kualitas kehidupan kerja yang disampaikan seperti sistem pengupahan, penyebaran informasi, pengembangan karir yang dirasa kurang. Keluhan-keluhan tersebut bisa saja akan berakibat pada kinerja mereka saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh keadila organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat rawat inap.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja

terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat.

Keadilan Organisasi

Menurut Robbins (Cahaya dan Adyani, 2015) keadilan organisasi memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa para otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka, bagi sebagian besar para pekerja mengevaluasi seberapa adil mereka diperlakukan.

Wirawan (2015) menyatakan keadilan merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, karena keberadaan setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menghendaki diperlakukan secara adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain disekitarnya. Dalam literatur perilaku organisasi, konsep keadilan dibagi menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Kualitas Kehidupan Kerja

Nawawi (2008) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Nawawi (2008) menyebutkan terdapat sembilan aspek pada SDM yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan untuk mengendalikan eksistensi organisasi. Kesembilan aspek tersebut adalah komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggaan, kompensasi yang layak, keamanan kerja keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.

Luthans (2006) mengatakan bahwa *Quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para

pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (Titisari, 2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*.

Podsakoff dkk (Susanti, 2015) secara original mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan, tidak akan diberi hukuman.

METODE

Subjek penelitian ini adalah perawat rawat inap RS.Karya Husada yang berjumlah 85 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang dapat dikatakan sederhana karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Instrumen penelitian skala efikasi diri dan kematangan karir yang disusun berdasarkan skala *likert*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis 1 dan 2 di uji dengan regresi linear sederhana yaitu untuk menguji hipotesis pengaruh antara satu variabel independen dengan

Keadilan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rawat Inap (Susilawati & Prestiana)

satu variabel dependen. Untuk hipotesis 3 di uji dengan regresi ganda untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis uji F menunjukkan keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

HASIL

Hasil pengujian regresi linier sederhana pada keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai $F = 70,581$ signifikansi $p = 0,000$ dimana $p < 0,05$ dan nilai R^2 sebesar 0,460 yang artinya H_0 ditolak dan menjelaskan bahwa keadilan organisasi memberikan pengaruh sebesar 46% terhadap *organizational citizenship behavior*. Berikut tabel hasil uji regresi linier sederhana keadilan organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 1 Uji Regresi Sederhana Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	Koefisien B	Sig.
Constans	57,247	0,000
Keadilan Organisasi	0,597	0,000
Uji F	70,581	0,000 ^b
R	0,678 ^a	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,460	
Adjusted R^2	0,453	

Hasil pengujian regresi linier sederhana pada kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai $F = 59,177$ dan signifikansi $p = 0,000$ dimana $p < 0,05$ dan nilai nilai R^2 sebesar 0,416 yang artinya H_0 ditolak dan menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh sebesar 41,6% terhadap *organizational*

citizenship behavior. Berikut tabel hasil uji regresi linier sederhana kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2 Uji Regresi Sederhana Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	Koefisien B	Sig.
Constans	69,336	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja	0,477	0,000
Uji F	59,177	0,000 ^b
R	0,654 ^a	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,416	
Adjusted R^2	0,409	

Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau variabel independen sebagai faktor predictor (dimanipulasi).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis uji F menunjukkan keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai F (44,606) dan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 penelitian ditolak. Besarnya koefisien (R^2) adalah 0,521 yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja memberi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 52,1%.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Keadilan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	Koefisien B	Sig.
Constans	52,549	0,000
Keadilan	0,392	0,000

Organisasi		
Kualitas		
Kehidupan	0,252	0,002
Kerja		
Uji F	44,606	0,000 ^b
R	0,722 ^a	
Koefisien		
Determinasi	0,521	
(R ²)		
Adjusted R ²	0,509	

PEMBAHASAN

Karakteristik subjek penelitian dikategorikan dalam 6 kategori yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, status pekerjaan, masa kerja, dan status pernikahan. Berdasarkan hasil analisis data jenis kelamin diketahui sebanyak 29 orang atau 34,1% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 56 atau 65,9% berjenis kelamin perempuan.

Perilaku menolong pada perempuan tergolong lebih tinggi karena perempuan lebih berperasaan terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh rekan kerjanya. Nuqul (2009) perbedaan pola asuh yang diterapkan oleh orang tua terhadap anak laki-laki dan perempuan menyebabkan perbedaan sikap karena pembiasaan seperti perempuan yang mampu berempati, bersifat non kompetitif, dan intuitif, tergantung dan penolong standar tersebut terus menerus dijadikan patokan dari perilaku yang normal serta tetap menjadi tuntutan masyarakat terhadap orang yang sudah dewasa sekalipun dan laki-laki berperilaku mandiri, berinisiatif mengambil tindakan, berorientasi pada tugas, rasional dan analitis. Morrison (Kusumajati, 2014) membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita. Wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

Faktor lain yaitu pengaruh konsep diri terhadap personal *entitlement* cukup tinggi. *Social expectation* telah membentuk konsep diri individu, yang meliputi *self image*, *Expectation* dan *self esteem* seseorang terkait dengan peran gendernya (Nuqul, 2009). Seorang perempuan yang telah dididik untuk mengalah, toleran dan lemah lembut cenderung mempunyai harapan yang lebih rendah daripada laki-laki yang dididik untuk mempunyai karakter yang agresif dan dominan. *Stereotype* dan harapan sosial ini menimbulkan perempuan secara tradisional cenderung lebih keras dan lebih efisien untuk bisa mengimbangi besaran gaji laki-laki. Kondisi seperti ini akan memberikan kecenderungan bahwa perempuan cenderung lebih mentoleransi ketidakadilan perlakuan yang diperolehnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan bertolak belakang teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa perempuan lebih toleran pada situasi yang tidak adil, membenarkan dengan konsep *stereotype* pada perempuan yang mempunyai sifat mengalah dan pasrah. Hal tersebut terjadi karena konflik peran yang dirasakan sangat berpengaruh terhadap psikologis yang dirasakan perawat perempuan yang sudah memiliki anak. Harapannya bahwa dengan ia bekerja akan dapat membantu perekonomian dari keluarganya. Dengan peran sebagai istri dan ibu di rumah dan sebagai karyawan di tempat kerja, perawat perempuan berharap adanya penghargaan atas usahanya berperan ganda sebagai ibu dan istri di rumah dan sebagai karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar subjek berusia 21-26 tahun atau sebesar 56,6%. Usia ini dikategorikan sebagai masa dewasa awal. Dewasa awal adalah masa peralihan dari ketergantungan kemasamandiri, baik dari segi ekonomi, kebebasan menentukan diri sendiri, dan pandangan tentang masa depan sudah lebih realistis (Santrock, 2011). Hal tersebut akan mendorong terhadap kepuasan yang

Keadilan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rawat Inap (Susilawati & Prestiana)

dimiliki oleh responden sehingga akan merasa betah saat bekerja. Begitupun yang dirasakan oleh subjek perempuan berkeinginan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya, dengan alasan ingin membantu perekonomian keluarga dan mengurangi beban suami.

Semangat yang masih tinggi memungkinkan subjek berusaha mendapatkan apa yang ingin ia capai di tempat kerja untuk mendapatkan kesejahteraan dalam menjalani hidup. Pada usia ini seseorang akan terus berusaha meningkatkan kualitas kehidupannya dan mempersiapkan untuk masa dimana usia yang sudah tidak memungkinkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Seiring bertambahnya usia seseorang maka permasalahan yang harus dihadapi semakin bertambah rumit. Pada masa ini seseorang akan merasakan masa peralihan dari berbagai hal. Permasalahan yang timbul pada masa ini mulai meluas. Misalnya bagi seseorang yang sudah bekerja akan berharap bahwa ditempat kerjanya akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut didapatkan dari berbagai hal misalnya keadilan yang diharapkan ditempat kerjanya. Hal tersebut akan menjadi sumber masalah ketika seorang karyawan tidak merasakan keadilan di tempat kerjanya. Usia dewasa awal merupakan usia yang produktif, memantapkan pekerjaan, masa komitmen dan kreatif (Santrock, 2011). Berdasarkan hasil analisa data pendidikan perawat rawat inap diketahui sebanyak 81 orang atau 95,3% berpendidikan terakhir D3, 1 orang atau 1,2% berpendidikan D4, dan 3 orang atau 3,5% berpendidikan S1.

Pavalache-ilie (Dewi, 2016) Karyawan dengan tingkat pendidikan menengah cenderung lebih terlibat dalam OCB dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Berdasarkan hasil analisa data status pekerjaan perawat rawat inap diketahui sebanyak 43 orang atau 50,6% berstatus karyawan kontrak dan 42 orang atau 49,4% berstatus karyawan tetap.

Status kerja yang pegawai tetap lebih memungkinkan untuk mendorong perilaku OCB karena salah satu faktor keamanan kerja menyebabkan mereka untuk mengotimalkan kinerjanya di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis data masa kerja perawat diketahui sebanyak 57 orang atau 67% telah bekerja < 5 tahun, sebanyak 14 orang atau 16,6% telah bekerja selama 5-10 tahun, sebanyak 12 orang atau 14% telah bekerja selama 11-15 tahun dan sebanyak 2 orang atau 2,4% telah bekerja lebih dari 15 tahun.

Karyawan yang telah lama bekerja di dalam suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Sehingga karyawan akan melakukan perilaku-perilaku positif lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang baru mulai bekerja. Sommer & Bae (Luthans, 2006) mengemukakan masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variable-variabel tersebut mewakili "pengukuran" terhadap "investasi" karyawan di organisasi.

Masa kerja perawat menjadi salah satu pertimbangan dalam pengupahan. Berdasarkan hasil wawancara perawat laki-laki lebih memiliki sikap menerima dengan apa yang telah ia dapatkan dan disesuaikan dengan pengalaman yang ia miliki. Sehingga ia lebih memiliki pandangan positif terhadap organisasinya. bahwa ada keinginan tersendiri bagi perawat laki-laki yang belum menikah dalam hal pekerjaannya. Subjek laki-laki berharap bahwa mereka dapat meningkatkan terlebih dahulu penghasilan dan status kerjanya di rumah sakit sehingga mereka akan merasa lebih nyaman dalam bekerja nantinya.

Sedangkan pada perawat wanita yang telah bekerja selama 8,5 tahun ia lebih menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan yang ia peroleh. Semakin besar ketidaksesuaian yang dirasakan oleh seseorang, maka ia semakin termotivasi untuk menguranginya. Ketidak

sesuaian terjadi karena adanya perbedaan persepsi di antara dua orang atau lebih tentang kaitan antara masukan dengan hasil yang diperolehnya. Penyebab yang dirasakan oleh perawat perempuan adalah *work family conflict*, perawat perempuan harus dapat membagi waktu dan perhatiannya antara perannya di pekerjaannya dan perannya sebagai Ibu rumah tangga sehingga menimbulkan peran ganda. Situasi ini terkadang membuat perawat seringkali merasa kesulitan menyeimbangkan waktu antara keluarga dengan pekerjaan. Sebelum dan setelah bekerja, perawat masih harus melakukan pekerjaan rumah tangga, sehingga dapat memicu konflik di keluarga yang menyebabkan perawat menjadi kurang *mood* dalam memberikan pelayanan sebagai perawat. Berdasarkan hasil analisis data status pernikahan perawat diketahui sebanyak 35 orang atau 41,2% berstatus belum menikah dan 50 orang atau 58,8% berstatus menikah. Seseorang yang belum menikah lebih leluasa dalam melakukan tindakan seperti menolong. Seseorang yang sudah menikah bisa saja hanya fokus terhadap pekerjaannya sendiri karena seseorang yang sudah menikah lebih memiliki banyak tuntutan tanggung jawab terhadap keluarganya.

Kualitas kehidupan kerja pada subjek laki-laki sebagai kepala keluarga akan berusaha sebaik mungkin mempertahankan bahkan meningkatkan karirnya untuk meningkatkan status ekonomi keluarga. Laki-laki adalah tulang punggung keluarga. Tanggung jawab yang tinggi dari laki-laki sangat berpengaruh terhadap rasa puas dan tidaknya dalam bekerja. Ketika laki-laki memiliki kepuasan yang rendah sementara keterampilan yang dimilikinya berada dalam taraf cukup, maka perilaku yang ditunjukkan ia akan menerima kondisi kerja apa adanya (tidak menuntut). Begitupun dengan subjek perempuan akan terus berusaha mendapatkan kualitas dalam bekerja nya untuk membantu perekonomian keluarganya.

Organizational citizenship behavior yang tinggi dirasakan oleh perawat laki-laki laki. Hal tersebut bisa disebabkan banyak faktor seperti konflik peran ganda yang dirasakan oleh perawat perempuan Hasil tersebut mematahkan pandangan yang selama ini beredar bahwa perilaku OCB pada perempuan lebih tinggi.

Faktor lain yang memungkinkan menimbulkan perilaku menolong adalah agama, hal tersebut diungkap saat wawancara bahwa orientasi subjek bukan hanya ekonomi tetapi juga sebagai pengabdian dan berharap keridhoan Allah yang akan didapatkannya nanti. Selain itu juga subjek merasa mampu untuk menolong sehingga ia tidak merasa keberatan untuk menolong orang lain membutuhkan pertolongan.

Hasil analisa yang dilakukan oleh peneliti terhadap hipotesis pertama menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel keadilan organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Artinya keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi yang ada pada rumah sakit akan meningkatkan perilaku OCB pada perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Cahayu (2015) yang juga menyatakan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Hasil analisa yang dilakukan oleh peneliti terhadap hipotesis kedua menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh perawat akan meningkatkan perilaku OCB mereka saat bekerja.

Keadilan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rawat Inap (Susilawati & Prestiana)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2015) yang juga menyatakan bahwa secara signifikan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh dengan *organizational citizenship behavior*.

Analisa ketiga yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa ketika kedua variabel independen yaitu keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama maka akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya ketika rumah sakit ingin meningkatkan perilaku OCB perawat harus pula meningkatkan keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Semakin tinggi keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan maka tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut pun akan semakin tinggi. Sebaliknya jika keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka karyawan tersebut juga akan memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja di Rumah Sakit Karya Husada telah tercipta dengan baik, dimana karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat aktif dalam menentukan keputusan. Dengan adanya keterlibatan karyawan menurut Wether dan Davis (Susanti, 2015) akan menciptakan rasa tanggung jawab dari setiap karyawan. Selain itu, karyawan akan memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi dimana tempat karyawan bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2015) bahwa Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu individu yang lain, dan melakukan kinerja yang melebihi perkiraan normal. Hal ini akan sangat berdampak pada kemajuan rumah sakit, dimana perawat tersebut sudah merasa

puas dengan timbal balik yang diberikan oleh RS maka perawat akan merasa sangat mencintai dan merasa memiliki ikatan yang kuat karena esensi dari kualitas kehidupan kerja adalah di mana perawat sudah tidak menanggapi pekerjaan dan RS itu hanya sebatas tempatnya bekerja tetapi akan melakukan lebih dari apa yang RS harapkan tanpa mereka mengharapkan imbalan lebih.

Wirawan (2015) *organizational citizenship behavior* muncul karena ada sejumlah faktor yang mendahului menyebabkan seorang pegawai melakukan OCB. Faktor pertama adalah kepribadian pegawai yang melakukan OCB. Perilaku ini banyak dilakukan oleh pegawai tertentu yang memang senang membantu orang lain atau pegawai yang bersifat altruistik. Kepribadian ini jugasering dikaitkan dengan pegawai yang berumur, sudah lama bekerja dengan pengalaman yang cukup untuk membantu teman sekerjanya. Pegawai muda umumnya sibuk memahami dan melaksanakan uraian tugasnya.

OCB muncul dalam budaya organisasi tertentu. Di desa-desa misalnya masih banyak dijumpai warga suatu desa melaksanakan gotong royong membangun rumah warga tetangganya tanpa mendapat imbalan finansial, sering hanya disediakan makanan dan minuman sekadarnya. Dalam organisasi modern berkembang budaya altruism yang tidak hanya saling membantu antar pegawai tetapi juga membantu para konsumen yang mengalami kesulitan. Di sini OCB pegawai merupakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. OCB juga muncul dalam suatu organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang bersahabat dan kekeluargaan. Jika persepsi para anggota organisasi saling bersahabat dan menganggap satu keluarga, maka OCB akan banyak terjadi. Akan tetapi jika iklim organisasi iklim konflik dan individualistis, maka sulit akan muncul OCB. OCB lebih mungkin dilakukan oleh pegawai yang puas terhadap pekerjaannya

daripada pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah butir aitem yang sangat banyak. Responden harus mengisi sebanyak ± 95 butir pernyataan yang terdiri dari 3 skala penelitian. Hal ini menyebabkan responden cepat merasa bosan sehingga mengurangi konsentrasi dan fokus saat mengisi kuesioner. Selain itu peneliti memberikan jangka waktu untuk pengisian dengan menitipkan kuesioner di setiap kepala ruangan masing-masing sehingga responden tidak bisa menanyakan langsung kepada peneliti jika ada aitem pernyataan yang kurang dimengerti.

Berdasarkan keterbatasan dan hambatan yang telah dipaparkan di atas, hal tersebut dapat memengaruhi kualitas data. Meskipun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem yang diterapkan pihak perusahaan akan memengaruhi tindakan-tindakan karyawannya dengan dukungan kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Nur. (2013). *Aplikasi Konsep Quality of Worklife (QWL) dan Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. No. 10 Th. XXVIII.
- Cahaya, Putu Astri Suyesmi dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Toko Nyoman*. Jurnal Manajemen Unud. 4 (11).
- Damayanti, Komi dan Fendy Suhariadi. (2015). *Hubungan Antara Persepsi terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. Diunduh dari situs Journal Unair: journal.unair.ac.id/download-fullpapers.
- Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). *Organizational citizenship behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan*. HUMANIORA. 5 (1) 62-70
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 10th Edition)*. Yogyakarta: Andi
- Nawawi, H. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nuqul, Fathul Lubabin. (2009). *Perbedaan Penilaian Keadilan Karyawan Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. Jurnal Kesetaraan dan Keadilan Gender. IV (2) 207 - 216
- Santrock, J.W. (2011). *Life-Span Developmnet*: Jakarta: Erlangga.
- Susanti, Rita. (2015). *Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*. Jurnal Psikologi. 11(2)
- Suwandewi, Ni Nyoman Trisna. (2016). *Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud. 5(7), 4453-4485.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Keadilan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rawat Inap (Susilawati & Prestiana)

- Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2010).
Pengaruh keadilan Organisasi
terhadap Kepuasan Kerja,
Komitmen dan Organizational
Citizenship Behavior. *Majalah
Ekonomi*. Tahun XX(1) di unduh di
situs jurnal unair: e-
journal.unair.ac.id/index.php/JEBA
/article/viewFile/4280/2920
- Wirawan.(2015).*Manajemen Sumber Daya
Manusia
Indonesia*.Jakarta:Rajawali Pers.
- _____.(2015).*Kepemimpinan*.Jakarta:R
ajawali Pers.
- Wulandari, Puput.(2015).Pengaruh
Kepuasan Kerja Dan Komitmen
Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship
Behavior Perawat Rumah Sakit
Islam Yogyakarta.*Skripsi*