

# Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis

*By* Herlina Widiananda

## Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis

18 **Puji Astuti<sup>1</sup>, Erita Yuliaseti Diah Sari<sup>2</sup>, Herlina Siwi Widiana<sup>3</sup>**  
Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Kapas No.9, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta,  
Daerah Istimewa Yogyakarta 55166  
e-mail : <sup>1</sup>[puji051990@gmail.com](mailto:puji051990@gmail.com), <sup>2</sup>[erita.sari@psy.uad.ac.id](mailto:erita.sari@psy.uad.ac.id), <sup>3</sup>[herlina.widiana@psy.uad.ac.id](mailto:herlina.widiana@psy.uad.ac.id).

**Abstract.** Organization needs high quality employees who are willing to work outside their main tasks to support organizational performance. This willingness is known as organizational citizenship behavior (OCB) that may influenced by supportive leadership style, intrinsic job satisfaction and perceptions of organizational culture. This study aimed to explore the effect of supportive leadership style, perceptions of organizational culture and intrinsic job satisfaction on OCB. Subjects involved in this study were 68 paramedics of a private hospital in Special Region of Yogyakarta. Data were collected using three scales, and then analyzed with multiple regression. Results show that supportive leadership style, perception of organizational culture and intrinsic job satisfaction significantly predict OCB among paramedics. Perception of organizational culture have the biggest contribution in predicting OCB, followed by intrinsic job satisfaction and supportive leadership style. Improving supportive leadership styles, perceptions of organizational culture and intrinsic job satisfaction will increase the OCB of the employees.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior; Paramedics

**Abstrak.** Sebuah organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas dan bersedia bekerja di luar tugas utamanya untuk mendukung kinerja. Ketersediaan ini disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik dapat mempengaruhi OCB. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik terhadap OCB. Sebanyak 68 orang tenaga paramedik sebuah rumah sakit berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan skala OCB, skala gaya kepemimpinan suportif, skala persepsi budaya organisasi dan skala kepuasan kerja intrinsik. Analisis regresi berganda digunakan dalam proses analisis data. Hasil dalam penelitian ini ditemukan, gaya kepemimpinan, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik secara signifikan mampu memprediksi OCB. Persepsi terhadap budaya organisasi memiliki sumbangan efektif terbesar, diikuti oleh kepuasan kerja intrinsik dan gaya kepemimpinan suportif. Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan suportif, persepsi terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik maka akan diikuti peningkatan OCB.

**Kata Kunci:** Organizational Citizenship Behavior; Paramedis

Perkembangan dunia kerja yang semakin modern membuat persaingan antar organisasi semakin ketat. Organisasi

harus dapat mengikuti perkembangan dunia kerja agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya.

Dalam mencapai keberhasilan organisasi tidak hanya berfokus terhadap modal yang dimiliki tetapi juga harus memperhatikan berbagai aspek lain dalam organisasi diantaranya yaitu sumber daya manusia (SDM). Priansa (2014) mengemukakan bahwa setiap kegiatan organisasi sangat dipengaruhi oleh peranan SDM, sebagai penentu dari terwujudnya suatu organisasi serta sebagai pelaku dan perencana. Meskipun organisasi telah memiliki alat-alat penunjang kegiatan yang sangat canggih tetapi tanpa peran aktif dari SDM tidak mungkin tujuan organisasi dapat dicapai (Priansa, 2014).

Pentingnya faktor sumber daya manusia juga berlaku pada organisasi yang berbentuk rumah sakit, yang merupakan organisasi yang memberikan layanan kesehatan pada masyarakat. Tingkat kesehatan masyarakat menjadi salah satu indikator tingginya kebutuhan akan pelayanan kesehatan. Hal ini menjadi indikator potensi perkembangan rumah sakit di Indonesia. Selain itu rendahnya rasio tempat tidur di rumah sakit dibandingkan dengan penduduk, menjadi indikator lain akan kebutuhan perkembangan rumah sakit.

Pelayanan yang maksimal dapat terwujud ketika rumah sakit mampu memberikan pelayanan selama 24 jam didukung sumber daya yang kompeten

seperti <sup>34</sup> dokter, perawat, dan ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit harus memiliki SDM yang berkualitas dan mau bekerja ekstra untuk memberikan pelayanan yang maksimal sehingga pasien dapat merasa puas.

Kualitas SDM terstandarisasi yang dimiliki menjadi salah satu sumber terciptanya citra positif sebuah rumah sakit. SDM terstandarisasi merupakan kondisi dimana tenaga medis yang dimiliki mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dan mapan dengan tuntutan pekerjaan, baik dari sisi tingkat pendidikan maupun pengalaman.

Tujuan organisasi dapat dicapai apabila karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaannya sekaligus bersedia melakukan tugas di luar deskripsi kerjanya (Riggio, 2009). <sup>1</sup> *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku bersedia bekerja lebih untuk organisasi.

Menurut <sup>27</sup> Riggio (2009) OCB adalah upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi yang ingin memajukan dan mempromosikan kerja organisasidan mencapai tujuan, sehingga apabila OCB rendah maka dapat berdampak terhadap kinerja organisasi tersebut dan berpengaruh kepada keberhasilan perusahaan. Menurut Kusumajati (2014) bahwa rendahnya OCB karyawan menunjukkan karyawan bekerja dengan

asal-asalan dan tidak mau berkontribusi untuk organisasi sehingga kemajuan organisasi menjadi terganggu.

Organ dkk (2006) mengemukakan OCB adalah perilaku anggota organisasi yang secara tidak langsung mempromosikan fungsi efektif organisasinya. Perilaku bukan merupakan tuntutan dari peran atau pekerjaan itu tetapi lebih merupakan masalah pilihan pribadi.

Menurut Organ dkk (2006) OCB dapat mempengaruhi evaluasi dan keputusan manajerial karena beberapa alasan, termasuk fakta bahwa manajer percaya bahwa OCB meningkatkan keefektifan organisasi sehingga perusahaan karyawan yang mempunyai OCB yang tinggi sehingga mampu meningkatkan keefektifan organisasi.

Di salah satu RS di DIY, ada karyawan yang kurang memiliki OCB. Hal tersebut diperoleh dari hasil wawancara yang memperoleh data ada karyawan yang terlambat datang dengan alasan kesiangan dan keperluan pribadi, ada karyawan yang belum memiliki kepekaan untuk menggantikan tugas rekan kerjanya sehingga mereka hanya fokus terhadap tanggungjawabnya sendiri, Masih ada karyawan yang tidak produktif dan tidak mengerjakan sesuatu sesuai tugasnya. Belum adanya rasa memiliki, dan minimnya kepekaan diri untuk membantu rekannya secara sukarela membuat

karyawan meminta dispensasi atau imbalan jika menggantikan atau membantu pekerjaan rekan yang lain, menolak jika diberi tugas tambahan walaupun pada akhirnya dikerjakan. Hal tersebut jika dibiarkan akan berdampak pada produktifitas organisasi.

Penelitian tentang perilaku OCB juga pernah dilakukan Sulistyowati (2014) dengan responden pegawai dinas yang menemukan adanya indikasi rendahnya OCB misalnya permasalahan indisipliner. Selain itu penelitian terkait OCB juga pernah dilakukan Gunawan (2016) yang menemukan indikasi perilaku OCB yang masih rendah seperti karyawan tidak bersedia menjadi *volunteer* di kantor, tidak maksimalnya penggunaan jam kerja dan adanya karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya selama jam kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Waspodo dkk (2014) bahwa gaya kepemimpinan secara empiris berpengaruh terhadap OCB. Menurut Organ dkk (2006) sejumlah pemimpin dapat melakukan sejumlah hal untuk mempengaruhi sejauhmana karyawan ingin atau merasa bahwa harus terlibat dalam perilaku kewargaan. Pemimpin dapat mengambil langkah lain untuk meningkatkan sejauh mana karyawan mereka dapat terlibat dalam OCB, misalnya mereka dapat memilih karyawan

yang memiliki OCB atau mereka dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB melalui pelatihan atau pemodelan bentuk-bentuk perilaku.

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu budaya organisasi. Menurut Robbin (2015) budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang menjadi ciri khas suatu organisasi guna untuk membedakan dengan organisasi lain dan dianut oleh anggota organisasi. Tosi, Rizzo, Carroll (dalam Munandar, 2008) menyampaikan bahwa budaya organisasi merupakan cara berfikir, bereaksi dan berperasaan dalam organisasi atau bagian-bagian organisasi berdasarkan pola-pola yang ada.

Penelitian oleh Husodo (2018) memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap OCB. Menurut Robbin (2015) Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku karyawan karena intensitas dan kebersamaan yang tinggi dapat menciptakan kendali perilaku yang tinggi juga. Budaya organisasi yang kuat mendorong perilaku anggota menjadi lebih konsisten.

Robbin (2015) mengemukakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi OCB. Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih peduli dengan pekerjaannya, membantu karyawan lain,

berbicara terkait organisasi secara positif dan mampu bekerja dengan baik melebihi ekspektasi normal. Menurut Robbin (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang di hasilkan dari baiknya evaluasi karyawan tentang pekerjaan. Dalam hal ini perasaan positif akan ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi sebaliknya perasaan negatif muncul ketika tingkat kepuasan kerja rendah.

Berdasarkan penelitian yang tertera pada artikel ini penulis meneliti pengaruh gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

## Metode

### *Subjek Penelitian*

Subjek penelitian ini merupakan tenaga medis di salah satu RS swasta di DIY. Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan yang tidak sedang cuti.

### *Instrumen penelitian*

Empat skala digunakan sebagai alat pengumpulan data, yang terdiri dari skala OCB berjumlah 20 item, skala gaya kepemimpinan suportif berjumlah 24 item, skala persepsi budaya organisasi berjumlah 21 dan skala kepuasan kerja intrinsik berjumlah 20 item. Terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Dengan penilaian sangat tidak



sesuai (1), tidak sesuai (2), sesuai (3), dan sangat sesuai (4) untuk aitem *favorable* dan penilaian dibalik untuk aitem *unfavorable*. Semua alat ukur yang digunakan sudah melalui analisis aitem dan uji reliabilitas. Reliabilitas yaitu sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010).

*Teknik analisis*

Pengaruh antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan suportif dapat dicari dengan menggunakan analisis regresi berganda, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik terhadap variabel tergantung OCB.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

**Hasil**

*Statistika deskriptif*

Deskripsi data penelitian digunakan untuk mengetahui kecenderungan respon yang diberikan subjek terhadap skala penelitian. Data statistik deskriptif yang diperoleh dapat mengetahui skor empirik dan skor hipotetik. Respon penelitian yang diberikan kepada 68 subjek terdapat empat skala penelitian dimana terdapat empat alternatif jawaban.

**Tabel 1.**  
*Deskripsi Data Penelitian dari setiap Skala*

Skala	Aitem	Mean Hipotetik				Mean Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Gaya kepemimpinan suportif	24	24	96	60	12	1,96	4,00	2,8530	0,43530
Persepsi budaya organisasi	21	21	84	52,5	10,5	1,76	4,00	2,7927	0,43862
Kepuasan intrinsik	20	20	80	50	10	1,70	3,95	2,7346	0,45820
OCB	20	20	80	50	10	1,95	3,95	3,0206	0,33749

Berdasarkan data di Tabel 1, maka dapat dilakukan kategorisasi skor pada setiap skala dengan asumsi bahwa skor

subjek terdistribusi secara normal. Skor yang diperoleh subjek diklasifikasikan dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 2.**  
*Kategorisasi Nilai Variabel*

No	Aspek	Interval	Frekuensi	%	Kategori
1	Gaya kepemimpinan suportif	$X < 48$	2	2,9	Rendah
		$48 \leq X < 72$	52	76,4	Sedang
		$72 \leq X$	14	20,5	Tinggi
2	Budaya organisasi	$X < 42$	0	0	Rendah
		$42 \leq X < 63$	56	82,3	Sedang
		$63 \leq X$	12	17,6	Tinggi
3	Kepuasan instrinsik	$X < 40$	1	1,5	Rendah

4	OCB	$40 \leq X < 60$	60	88,2	Sedang
		$60 \leq X$	7	10,2	Tinggi
		$X < 40$	0	0	Rendah
		$40 \leq X < 60$	44	64,7	Sedang
		$60 \leq X$	24	35,3	Tinggi

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi, kepuasan kerja intrinsik dan OCB mayoritas subjek penelitian berada pada kategori sedang. 76,4% subjek mempersepsikan gaya kepemimpinan sudah cukup baik. 82,3% subjek mempersepsikan budaya organisasi yang ada di tempat kerja tinggi yang berarti dapat diterima karyawan. Pada variabel kepuasan kerja intrinsik 88,2% yang berarti subjek sudah merasa cukup

**Tabel 3.**

*Normalitas Sebaran Data*

Variabel	Sig	Kategori
Gaya kepemimpinan suportif	0,093	Normal
Persepsi budaya organisasi	0,052	Normal
Kepuasan kerja instrinsik	0,052	Normal
OCB	0,072	Normal

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki sebaran normal.

#### Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah data pada variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat linear. Hasil uji linearitas antara variabel gaya kepemimpinan suportif dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan taraf signifikan (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti hubungan

puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Pada variabel OCB 64,7% subjek berada pada kategori sedang.

#### Hasil uji asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian sudah berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas pada skala penelitian secara rinci dapat di lihat pada Tabel 3

linier. Variabel persepsi budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan taraf signifikan (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti hubungan linier. Variabel kepuasan kerja intrinsik dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti hubungan linier. Dengan demikian ketiga variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel tergantung.

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terdapat korelasi tinggi. Hasil uji Tabel 4.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan suportif	0,551	1,816
2	Persepsi Budaya organisasi	0,273	3,657
3	Kepuasan intrinsik	0,331	3,019

Data yang dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas jika *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan Tabel 4 nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas.

#### Hasil uji hipotesis

##### Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai F sebesar 52,908 dan signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan terdapat pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi, dan kepuasan kerja intrinsik terhadap OCB menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

##### Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik terhadap OCB ditunjukkan dengan nilai R

multikolinieritas pada skala penelitian secara rinci dapat di lihat pada Tabel 4.

sebesar 0,844 dan R Square sebesar 0,713.

Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik mampu mempengaruhi OCB sebesar 71,3%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

##### Hasil Uji Korelasi Partial

1. Berdasarkan analisis korelasi partial gaya kepemimpinan suportif memiliki nilai korelasi partial 0,330 dan signifikansi 0,007 ( $p < 0,01$ ), artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan suportif dengan OCB, dengan mengontrol persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik.

2. Berdasarkan analisis korelasi partial persepsi budaya organisasi memiliki nilai korelasi partial 0,337 dan signifikansi 0,006 ( $p < 0,01$ ), artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi gaya budaya organisasi dengan OCB, dengan mengontrol gaya kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja intrinsik.



**Tabel 5.**  
*Hasil Uji Korelasi Partial*

No	Variable	Partial	Sig	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan suportif → OCB	0,330	0,007	Signifikan
2	Persepsi budaya organisasi → OCB	0,337	0,006	Signifikan
3	Kepuasan kerja intrinsik → OCB	0,327	0,007	Signifikan

Berdasarkan analisis korelasi yang sangat signifikan antara kepuasan partial kepuasan kerja intrinsik memiliki kerja intrinsic dengan OCB, dengan nilai korelasi partial 0,327 dan signifikansi mengontrol gaya kepemimpinan suportif dan persepsi budaya organisasi.

**Tabel 6.**  
*Pengaruh masing-masing variabel*

Variabel	Standardized Coefficients	R	SE
Gaya kepemimpinan suportif	0,252	0,683	17,2%
Persepsi budaya organisasi	0,367	0,799	29,3%
Kepuasan kerja instrinsik	0,322	0,767	24,7%

Berdasarkan hasil data Tabel 6 diketahui sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap OCB. Persepsi budaya organisasi memiliki sumbangan efektif tertinggi yaitu 29,3%, diikuti kepuasan kerja intrinsik dengan sumbangan efektif sebesar 24,7%. Sedangkan sumbangan efektif gaya kepemimpinan suportif terhadap variabel OCB sebesar 17,2%.

### Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik berpengaruh terhadap OCB secara sangat signifikan. Pengaruh ketiga variabel terhadap OCB sebesar 71,3%.

Persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap OCB sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila nilai-nilai yang terdapat di organisasi dapat diterima seluruh karyawan maka budaya

yang ada semakin kuat, apabila budayanya kuat maka hal tersebut juga akan berdampak pada perilaku OCB. Menurut Robbin (2015) bahwa perilaku karyawann dipengaruhi oleh budaya yang kuat. Nilai-nilai inti organisasi yang diterima karyawan yang ditunjukkan dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap nilai organisasi, akan meningkatkan budaya organisasi. Lebih lanjut budaya yang kuat menjadi pengendali perilaku anggota organisasi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sulistyowati (2014) menunjukkan ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan OCB, bahwa budaya yang sudah terinternalisasi akan mempengaruhi munculnya OCB.

Kepuasan kerja intrinsik memiliki pengaruh kedua terbesar, yang berarti apabila semakin puas karyawan dengan

pekerjaannya maka OCB juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Menurut Robbin (2015) OCB seorang karyawan ditentukan oleh kepuasan karyawan. Jika karyawan puas maka cenderung mengatakan hal positif mengenai organisasi, saling membantu antar karyawan, serta mau melakukan pekerjaan mereka dengan melewati harapan normal. Meningkatkan daya <sup>32</sup>tantang dan daya tarik dari pekerjaan merupakan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga karyawan memberikan kualitas kerja yang terbaik. Hasil penelitian ini juga mendukung <sup>4</sup>hasil penelitian yang dilakukan Putri (2013) bahwa kepuasan intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Zeinabadi (2010) juga menyatakan bahwa OCB juga dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja intrinsik.

Gaya kepemimpinan suportif memiliki sumbangan efektif terkecil pada OCB, dibandingkan dengan kedua variabel bebas yang lain. Pengaruh gaya kepemimpinan suportif yang sangat signifikan terhadap OCB, sejalan dengan pendapat Schnake, Conhran, & Dumler (Organ, 2006) bahwa gaya kepemimpinan suportif dapat mempengaruhi OCB karena dapat dirasakan oleh karyawan sebagai sikap pemimpin yang membantu sehingga

karyawan merasa berkewajiban membalasnya (Organ dkk, 2006).

### Kesimpulan

OCB pada karyawan RS dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan suportif, persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja intrinsik. Variabel persepsi budaya organisasi memiliki sumbangan efektif yang paling besar dalam mempengaruhi OCB yaitu sebesar 29,3% dibandingkan dua variabel lainnya.

### Saran

1. Berdasarkan <sup>13</sup>hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai dasar penelitian selanjutnya dan meneliti *organizational citizenship behavior* dengan variabel bebas lain yang mempengaruhi OCB
2. Berdasarkan <sup>13</sup>hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan peneliti dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap OCB dengan subjek dan tempat yang berbeda untuk memperluas hasil penelitian.
3. Bagi organisasi faktor persepsi budaya organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan agar dapat mencapai keberhasilan organisasi. Dalam meningkatkan perilaku OCB, organisasi perlu membuat nilai-nilai yang dapat diterima oleh seluruh karyawan di

organisasi dengan mempertimbangkan dampak dari nilai tersebut, agar karyawan merasa nyaman bekerja dalam organisasi. Apabila organisasi menerapkan nilai-nilai yang dapat diterima oleh seluruh karyawan maka hal tersebut akan berdampak pada perilaku karyawan dalam bekerja sehari-hari.

4. Faktor kepuasan kerja intrinsik juga dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan sehingga organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB dengan membuat karyawan merasa puas. Hal tersebut dapat dilakukan organisasi dengan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diterima agar karyawan merasa nyaman. Organisasi harus menjaga stabilitas dan hubungan baik dengan karyawan seperti memberikan pelatihan, pengembangan karir karyawan dan membuat karyawan merasa bertanggungjawab agar dapat membuat karyawan merasa bahwa harus terlibat dalam keberhasilan organisasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan perilaku OCB.

5. Faktor gaya kepemimpinan suportif dapat memengaruhi perilaku OCB pada karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan organisasi dengan menerapkan gaya kepemimpinan suportif dengan cara bersikap ramah, memberikan motivasi, bersikap adil terhadap karyawan dan memiliki kepedulian terhadap

kesejahteraan seluruh karyawan sehingga dengan begitu karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka hal tersebut akan dapat memunculkan perilaku OCB.

### Kepustakaan

25  
Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

12  
Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB pada PT First Machinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.

3  
Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1).

15  
Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal Humaniora*, 5(45), 62–70.

Munandar, A. S. (2012). *Organizational Citizenship Behavior*. California: Thousand Oaks.

2  
Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.

<https://doi.org/10.4135/97814522310>

23 Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Pusat Pelatihan Rumah Sakit. (n.d.). *Peran SDM dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit*. Retrieved from <http://pusatpelatihanrumahsakit.com/2014/11/06/peran-sdm-dalam-meningkatkan-mutu-pelayanan-rumah-sakit/>

Putri, E. S. (2013). *Ekstrinsik Terhadap Organization Citizenship Behavior*. Universitas Negeri Malang.

Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. University of California: Irvine.

19 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

11 Sulistyowati, F. E. (2014). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2 Waspodo, A. A. W. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen*

*Sains Indonesia*, 5, 222–242.

6 Zeinabadia, H. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(2), 998–1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>.

# Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis

ORIGINALITY REPORT

# 20%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet	86 words — 2%
2	<a href="http://www.tandfonline.com">www.tandfonline.com</a> Internet	42 words — 1%
3	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet	42 words — 1%
4	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	38 words — 1%
5	<a href="http://jurnal.ustjogja.ac.id">jurnal.ustjogja.ac.id</a> Internet	37 words — 1%
6	<a href="http://journals.sagepub.com">journals.sagepub.com</a> Internet	35 words — 1%
7	<a href="http://www.appptma.org">www.appptma.org</a> Internet	31 words — 1%
8	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet	29 words — 1%
9	<a href="http://ejournal.gunadarma.ac.id">ejournal.gunadarma.ac.id</a> Internet	25 words — 1%
10	<a href="http://eprints.dinus.ac.id">eprints.dinus.ac.id</a> Internet	22 words — 1%
11	<a href="http://etd.eprints.ums.ac.id">etd.eprints.ums.ac.id</a> Internet	19 words — 1%



12	<a href="http://jurnal.unissula.ac.id">jurnal.unissula.ac.id</a> Internet	19 words — 1%
13	<a href="http://journal2.um.ac.id">journal2.um.ac.id</a> Internet	19 words — 1%
14	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Internet	18 words — 1%
15	<a href="http://studentjournal.petra.ac.id">studentjournal.petra.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
16	<a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet	17 words — < 1%
17	<a href="http://eprints.umsida.ac.id">eprints.umsida.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
18	N.A. Suropto, N.A. Firmansyah, F.X. Sugiyanto. "Poverty viewed from the perspective of domestic production in Yogyakarta: the Solow growth model approach", International Journal of Business and Globalisation, 2020 Crossref	16 words — < 1%
19	<a href="http://eprints.upnyk.ac.id">eprints.upnyk.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
20	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
21	<a href="http://eprints.mdp.ac.id">eprints.mdp.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
22	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%
23	<a href="http://www.um.edu.mt">www.um.edu.mt</a> Internet	11 words — < 1%
24	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%

25	<a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet	10 words — < 1%
26	<a href="https://eprints.uad.ac.id">eprints.uad.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
27	<a href="https://purnamayudhaputra7.blogspot.com">purnamayudhaputra7.blogspot.com</a> Internet	10 words — < 1%
28	<a href="https://journal.ipb.ac.id">journal.ipb.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
29	<a href="https://digilib.iainlangsa.ac.id">digilib.iainlangsa.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
30	<a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
31	<a href="https://aicosh.uin-suka.ac.id">aicosh.uin-suka.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
32	<a href="https://uyunkachmed.blogspot.com">uyunkachmed.blogspot.com</a> Internet	8 words — < 1%
33	<a href="https://jurnal.umsb.ac.id">jurnal.umsb.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
34	<a href="https://idtesis.com">idtesis.com</a> Internet	8 words — < 1%
35	<a href="https://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
36	Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON WATAMPONE", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Crossref	8 words — < 1%
37	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a>	

---

EXCLUDE QUOTES      OFF  
EXCLUDE              ON  
BIBLIOGRAPHY

EXCLUDE MATCHES      OFF