

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur. jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	45,5%
Perempuan	18	54,5%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	16	48,5%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36,4%
41 Tahun – 50 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	24	72,7%
S1	9	27,3%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.3 Responden pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur. yang paling banyak S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 72,7%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	18	54,5%
3 – 4 Tahun	10	30,3%
5 – 6 Tahun	3	9,1%
> 7 Tahun	2	6,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.4 Responden Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar tidak mendapatkan SP	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Memberi masukan kepada rekan kerja yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Bersedia membantu rekan kerja yang belum memahami dengan jelas struktur pekerjaannya.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Mengikuti peraturan rumah sakit yang disenangi saja	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

5	Menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari rumah sakit	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Membuat inovasi dalam mengendalikan sebuah permasalahan	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Berusaha menyesuaikan diri pada kebijakan atasan	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Merasa berat dan malas melakukan perintah atasan jika itu bukan tugas saya.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Menganggap rekan kerja sebagai saudara, dan dengan sukarela membantu ketika terjadi sebuah permasalahan	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%

Sumber, Data diolah, 2023

Tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pimpinan rumah sakit mengontrol kegiatan kerja karyawan	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Peralatan kerja sebagai alat bantu sudah memadai	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Memahami seluruh detail pekerjaan yang harus dikerjakan	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

6	Hasil pekerjaan yang dilakukan selalu mendapatkan pujian dari atasan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Pimpinan rumah sakit memberikan motivasi, arahan dan OCBunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Pimpinan meberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran yang membangun	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
9	Membangun kedekatan emosional kepada sesama rekan kerja	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2023

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah responden sebanyak 0.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan Rumah sakit sudah tercapai dengan baik	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
2	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang ditetapkan rumah sakit	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%

	menyelesaikan pekerjaan secara cepat										
7	Semua target yang ditentukan rumah sakit telah terselesaikan dengan baik	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Tingkat pencapaian kerja sesuai dengan harapan Rumah sakit	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%

Sumber, Data diolah, 2023

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dengan jumlah responden sebanyak 12. Dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Organizational Citizenship Behavior (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Organizational Citizenship Behavior (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Perawat (Y), memperoleh hasil yang

didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Perawat (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,873	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Perawat (Y)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2023

hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,881 untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,873 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,832 untuk variabel Kinerja Perawat (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat	0,885	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	0,494	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,885 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,494 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nilai VIF variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) = 2,367 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 2,367. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF

setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,683	0,358
Organizational Citizenship Behavior	0,218	0,003
Budaya Organisasi	0,677	0,000
Sig F	0,000	

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,683 + 0,218X_1 + 0,677X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2), maka besarnya Kinerja Perawat (Y) adalah 1,683 satuan.
2. Koefisien Organizational Citizenship Behavior (X1)
Jika Organizational Citizenship Behavior (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,218 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)
Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Perawat (Y) akan naik sebesar 0,677 satu satuan

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	<i>R Squares</i> (koefisien determinasi)	R
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat	0,681	0,825
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	0,898	0,948
Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	0,924	0,961

Sumber : Data Diolah, (2023)

Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,681 artinya Organizational Citizenship Behavior dapat menjelaskan Kinerja sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,825 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,898 artinya Budaya Organisasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,948 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,924 artinya Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Pasiial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

Ho: Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

H₁: Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Organizational Citizenship Behavior (X1) diperoleh nilai sig (0,003) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sig (0,000) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y).

4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Perawat (Y).

Ho : Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

Ha : Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Perawat Rumah sakit Umum AKA Medika Simpang Sribawono Lampung Timur. adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir D3 dan masa kerja 0 – 2 Tahun

4.6.1 Pembahasan Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Bustomi (2020) Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Organizational Citizenship Behavior yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kharismasyah (2021) bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Bustomi (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Duanta (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

4.6.3 Pembahasan Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Bustomi (2020) Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Menurut Bustomi (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian dari Kharismasyah (2021) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior, Duanta (2022) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi dan yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Perawat.