



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 1927-1941

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Kesehatan

Mochammad Fahrin Indrawanto^{1✉}, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi²

Universitas Negeri Surabaya

Email: mochammad.20115@mhs.unesa.ac.id^{1✉}

Abstrak

Peran Dinas Kesehatan dalam membantu pemerintah untuk mengatasi masalah-masalah kesehatan yang cukup kompleks ini membuat pegawai harus bekerja secara ekstra. Tujuan penelitian ini dibuat yaitu untuk mengetahui hubungan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 141 pegawai sebagai subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari skala *organizational citizenship behavior* (ocb) dan skala kohesivitas kelompok. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 26.0 *for windows*. Hasil dari analisis data penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (ocb) dengan kohesivitas kelompok pada pegawai. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,823 yang menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol ditolak.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Kohesivitas Kelompok, Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo*

Abstract

The role of the Health Service in helping the government deal with these rather complex health problems makes the staff have to work extra. The goal of this research is to understand the relationship between group cohesivitas and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Sidoarjo District Health Workers. This study used a quantitative approach using 141 participants as study subjects. The instrument used in this study is a questionnaire that consists of two levels: organizational citizenship behavior (ocb) and group cohesivitas. The collected data was analyzed using Pearson product moment correlation with SPSS version 26.0 for Windows. The study found a significant relationship ($p < 0.05$) between organizational citizenship behavior (ocb) and team cohesion among employees. The coefficient of correlation (r) is 0.823, which It indicates that there is a positive relationship. Based on the results of the analysis, alternative hypotheses in this study were identified, and nol hypotheses were rejected.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness, Kabupaten Sidoarjo's Health Governmant Employee

PENDAHULUAN

Pemasalahan di dunia kesehatan sangatlah beragam, di Indonesia sendiri permasalahan kesehatan yang dihadapi juga beragam mulai dari pelyanan kesehatan yang masih rendah, alat-alat kesehatan yang masih minim, kurang meratanya sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dan masih banyak lagi. Menurut Adinda (2024) terdapat 7 tantangan pada sistem pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia menurut Kementrian Kesehatan, yang dimana salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dikatakan dalam artikel tersebut bahwasannya terdapat kendala yang terjadi pada pemenuhan dan pemerataan SDMK di Indonesia hal tersebut yang menjadi tantangan dalam pengolaan tenaga kesehatan secara efektif. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu satu-satunya aset penting dalam organisasi yang berperan dalam mengendalikan sumber daya lainnya pada organisasi. Sumber Daya Manusia juga dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam organisasi (Henry, 2020).

Pentingnya sumber daya manusia dalam dunia kesehatan ini seharusnya menjadi fokus utama oleh pemerintahan untuk dapat dibenahi sehingga permasalahan pelayanan dalam dunia kesehatan dapat tertangani yang dimana sumber daya manusia dalam dunia kesehatan ini merupakan kunci dalam pelaksanaan layanan kesehatan yang berkualitas. Maka dari itu perlunya manajerial pengelolaan Sumber Daya Manusia, hal ini digunakan untuk mengelola, merencanakan dan mengendalikan Sumber Daya Manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Priyono, 2010).

Pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan organisasi untuk menjalankan peran pokok, fungsi dan uraian kerja. Dinas Kesehatan memiliki tugas dan

fungsi dalam membantu pemerintah daerah Sidoarjo dalam menjalankan tugas melayani masyarakat dalam bidang kesehatan. Dinas Kesehatan memiliki banyak bidang-bidang, dimana setiap bidangnya memiliki program kerja, peran pokok dan fungsinya masing-masing. Peran pokok dan fungsi pada setiap bidang pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo memiliki beban kerjanya masing-masing. Peran dan tugas yang diberikan kepada dinas kesehatan yang begitu besar menjadikan tantangan tersendiri bagi organisasi.

Dinas Kesehatan dalam susunan organisasinya terdiri dari kepala dinas dan staf sekretariat yang terdiri dari subbagian umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan dan pelaporan. Dinas Kesehatan juga memiliki empat bidang yang dimana pada setiap bidangnya terbagi menjadi beberapa seksi-seksi sebagai pelaksana kegiatan. Adapun bidang dalam Dinas Kesehatan diantaranya yaitu bidang peningkatan kesehatan masyarakat, bidang pencegahan dan pengendalian penyakit, bidang kefarmasian dan sarana kesehatan, bidang pelayanan kesehatan. Dinas Kesehatan dalam hal ini juga membawahi seluruh puskesmas. Jumlah puskesmas yang dibawah naungan Dinas Kesehatan sebanyak 31 puskesmas. Puskesmas-puskesmas tersebut tersebar di 18 kecamatan secara menyeluruh.

Puskesmas dalam hal ini juga memiliki susunan organisasinya sendiri juga untuk menjalankan peran pokok dan fungsinya masing-masing. Adapun susunan organisasinya yaitu terdiri dari kepala puskesmas yang membawahi langsung kepala tata usaha, dalam struktur juga kepala tata usaha membawahi langsung beberapa formasi diantaranya yaitu pelaporan dan sistem informasi, umum dan kepegawaian, perencanaan, dan keuangan. Kepala puskesmas dalam hal ini selain membawahi langsung kepala tata usaha juga membawahi langsung beberapa penanggung jawab yang diantaranya yaitu penanggung jawab UKM Essensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat, Penanggung Jawab UKM Pengembangan, Penanggung Jawab UKP Kefarmasian dan Laboratorium, Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan dan Jejaring Puskesmas, Penanggung Jawab Bangunan Prasarana dan Peralatan Puskesmas Dan Penanggung Jawab Mutu.

Penjabaran tersebut yang menjadikan pegawai Dinas Kesehatan dan Puskesmas memiliki tugas yang cukup banyak dan intensitas kerja para pegawainya sangatlah tinggi. Robbin (2008) memfokuskan pentingnya perilaku saling membantu di luar tanggung jawabnya dalam keberlangsungan fungsi organisasi. Perilaku bekerja diluar tanggung jawab dalam membantu rekan kerja atau *extra role* ini disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Purba et al., 2021).

Salah satu penyebab yang dapat menumbuhkan meningkatnya kinerja pegawai yaitu *organizational citizenship behavior*. Wibowo dan Izzati (2019) ciri-ciri pegawai yang memiliki

organizational citizenship behavior yang tinggi dan rendah dipengaruhi oleh *employee engagement*. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan memberikan dampak pada performa organisasinya yang lebih baik (Rostiawati, 2020). Menurut Muhdar (2015) bahwa *organizational citizenship behavior* pada pegawai yang rendah akan memberikan berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun.

Organizational citizenship behavior diartikan sebagai pribadi yang secara mandiri namun pada sistem penghargaan tidak diakui secara langsung (Ana & Askafi, 2023). Organ (1988) dalam hal ini mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai keinginan pegawai dalam melebihi kewajiban tugas yang diberikan yang dapat menguntungkan organisasi secara menyeluruh. Selain itu juga *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai kontribusi pegawai yang dimana partisipasi kerjanya melebihi kerjanya secara mendalam (Nugroho & Puspitadewi, 2015). Aldag & Rescheke (1997) berpendapat bahwa partisipasi individu dalam organisasi dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi. Menurut Jha dan Jha (2010) *organizational citizenship behavior* juga dapat dipengaruhi beberapa faktor, adapun faktor-faktornya yaitu disposisi dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap karyawan, pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku pengawas, keadilan organisasi. *Organizational citizenship behavior* menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) terdapat lima aspek diantaranya adalah Menolong (*Altruisme*), bertanggung jawab (*Civic Virtue*), kesadaran (*Conscientiousness*), kesopanan (*Courtesy*), sportivitas (*Sportsmanship*).

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) juga mengatakan perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh tokoh, *organizational citizenship behavior* dapat ditafsirkan sebagai pegawai yang membantu rekan kerja secara sukarela yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi namun perilaku tersebut tidak secara langsung masuk kedalam sistem penghargaan. Perilaku sosial yang positif disebut sebagai *organizational citizenship behavior* akan memberi dampak bagi organisasi dan pegawai lainnya yang nyata (Rostiawati, 2020). *Organizational citizenship behavior* akan memberikan kemaslahatan pada organisasi. Lestari dan Ghaby (2018) juga mendukung pernyataan tersebut yang mengatakan bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* pada pegawai maka pegawai akan memberikan performa terbaiknya dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa karakteristik pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik yaitu menunjukkan perilaku sebagai berikut

membuat pernyataan yang membangun terkait organisasi dan kelompok kerjanya, menjahui perselisihan yang tidak perlu antar rekan kerja, menolong rekan kerja satu tim, menawarkan untuk bekerja ekstra, memiliki tenggang rasa yang cukup tinggi. Karakteristik *organizational citizenship behavior* pada pegawai akan muncul bila di pengaruhi oleh beberap faktor salah satunya yaitu masa kerja pegawai dimana pegawai dengan masa kerja lebih dari satu tahun memiliki *organizational citizenship behavior* lebih tinggi dibanding pegawai dengan masa kerja yang minim dari satu tahun. Sependapat dengan riset yang dilakukan oleh Sanusi et al., (2018) dikatakan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih dari satu tahun memiliki *organizational citizenship behavior* lebih tinggi dibandingkan pegawai yang bekerja kurang dari satu tahun. Menurut Greenberg dan Baron (2000) juga mengatakan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih lama memberikan dampak pada tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan masa kerja yang masih sedikit.

Berdasarkan penjabaran studi pendahuluan terkait *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan yang positif, secara tidak langsung terlihat bahwa pegawai Dinas Kesehatan memunculkan kekompakan antar rekan kerja. Menurut Zulfiani et al., (2021) mengatakan bahwa dalam psikologi istilah kekompakan kelompok adalah kohesivitas kelompok. Menurut Park, Kim dan Gully (2017) perilaku *organizational citizenship behavior* yang terjadi pada pegawai di dalam kelompok akan sangat penting. *Organizational citizenship behavior* yang terjadi pada pegawai akan terbatas dan kelompok akan menjadi pembeda dalam efektivitas kinerja serta kinerja tugas setiap individu.

Menurut Maksum, Handoko dan Fikriah (2020) mengatakan bahwa ketika perilaku *organizational citizenship behavior* dikaitkan dengan fenomena kelompok, akan memberikan gambaran yang jelas terkait perilaku *organizational citizenship behavior* pada individu yang terjadi di kelompok. *Organizational citizenship behavior* pada individu muncul ketika kelompok kerja memiliki kekompakan antar anggota. Kelompok kerja yang kompak dapat disebut sebagai kohesivitas kelompok, kohesivitas kelompok sendiri menurut Henry (2020) mengatakan bahwa perasaan kebersamaan yang timbul antara individu pada kelompok. Kohesivita kelompok juga diartikan oleh Kotimah dan Laksmiwati (2021) sebagai perasaan saling terikat antar anggota yang ada di dalam kelompok.

Definisi kohesivitas kelompok adalah potret dimana antar anggota saling tertarik antara satu dengan lainnya (Widiantoro & Herawati, 2020). Pendapat tersebut dapat diartikan sebagai gambaran setiap anggota yang tertarik antar anggota dalam kelompok. Dapat ditarik kesimpulan dari seluruh pendapat-pendapat tokoh bahwa kohesivitas kelompok merupakan keinginan dan motivasi individu untuk menetap dalam kelompoknya.

Menurut Faturochman (2009) mengatakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi diantaranya yaitu terdapat komitmen yang tinggi pada setiap anggota, munculnya interaksi antar anggota dengan kerjasama tanpa persaingan, memiliki tujuan yang sama antar anggota dalam organisasi dan tujuan tersebut akan selalu berkembang seiring berjalannya waktu, terjadinya pertukaran antar anggota yang bersifat mengikat, adanya ikatan antar anggota sehingga memunculkan ikatan hubungan antar anggota yang kuat.

Aspek-aspek kohesivitas kelompok dijabarkan menjadi empat aspek (Forsyth, 2009) diantaranya yaitu Kekuatan sosial, Kesatuan dalam kelompok, Daya Tarik, Kerjasama kelompok. Menurut Robbins dan Judge (2015) kohesivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kebersamaan dalam kelompok dalam jenjang waktu tertentu, masa awal yang sulit, besaran kelompok, ancaman dari luar. Riset yang dilakukan oleh Johnson dan Akopunwanne (2019) yang meneliti terkait kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*, dikatakan bahwa adanya hubungan yang absolut dan substansial yang berarti bahwa individu yang bekerja dalam kohesivitas kelompok secara substansial memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*. Selain itu juga riset oleh Henry (2020) dan Tupamahu (2018) mengatakan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh absolut dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Peneliti dalam hal ini masih sedikit menemukan riset yang mengkaji terkait kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* secara bersamaan dengan subjek pada pegawai. Peneliti dalam hal ini merasa bahwa perlu adanya studi lebih lanjut terkait topik tersebut. Fenomena positif yang peneliti dapatkan saat melakukan studi pendahuluan pada Dinas Kesehatan terkait kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior* menjadikan peneliti semakin tertarik untuk mengkaji topik ini pada pegawai Dinas Kesehatan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti menemukan fenomena yang positif terkait hubungan kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan. Urgensi penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Kesehatan dihadapkan dengan tugas yang cukup berat, hal tersebut yang membuat Dinas Kesehatan mengharapkan pegawai untuk bekerja secara ekstra. Perilaku bekerja secara ekstra dan perilaku saling membantu ini tercipta ketika kohesivitas kelompok pada pegawai juga muncul. Oleh karena itu, korelasi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* perlu untuk dipahami agar perilaku bekerja secara ekstra dan saling membantu antar pegawai muncul pada setiap pegawai Dinas Kesehatan. Adanya *organizational citizenship behavior* pada setiap pegawai akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Berdasarkan penjelasan

tersebut peneliti dalam hal ini memiliki minat dalam mengkaji kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behaviro* "apakah terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan?".

METODE PENELITIAN

Metode pada riset ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dipergunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian dipergunakan sebagai pengumpulan data, analisis datanya bersifat statistik, dimana memiliki tujuan dalam pengetesan hipotesis yang telah ditetapkan. Riset ini menggunakan metode korelasional, bermaksud untuk melihat korelasi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan. Menurut Azwar (2017) metode korelasional merupakan metode yang menjauh sejauh mana variasi pada satu variabel yang terdapat hubungan dengan satu atau lebih pada variabel lainnya yang berdasarkan pada koefisien korelasi.

Riset ini dilakukan di kantor Dinas Kesehatan. Populasi yang digunakan pada riset ini sebanyak 141 pegawai, dengan rincian sampel percobaan pada riset ini sebanyak 30 pegawai dan 111 pegawai digunakan untuk sampel riset. Teknik sampel pada riset ini menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Jannah (2018) teknik *purposive sampling* yaitu memilih sampel secara sengaja yang diyakini peneliti mempunyai ciri-ciri yang spesifik dimana ciri-ciri tersebut dibutuhkan dalam penelitian. Subjek pada penelitian ini memiliki karakteristik yang sama yaitu pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan dan pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert.

Riset ini menggunakan skala pengukuran *organizational citizenship behavior* berdasarkan aspek dari Organ, Podsakoff & Mac Kenzie (2006). Skala pengukuran kohesivitas kelompok yang digunakan yaitu skala pengukuran kohesivitas kelompok berdasarkan aspek dari Forsyth (2009). Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu *Kolmogorov Smirnov* yang menggunakan SPSS versi 26.0 *for windows*. Uji hipotesis yang digunakan oleh penelitian adalah korelasi *pearson product moment* yang dibantuan oleh SPSS 26.0 *for windows*. Hubungan variabel dapat dikatakan substansial bila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), namun hubungan dikatakan tidak signifikan ketika nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. 1 Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dvt
Kohesivitas Kelompok	111	114	166	139,02	12,494
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	111	96	149	118,69	10,197

Tabel hasil pengolahan data statistik deskriptif di atas membuktikan bahwa dari 111 data responden yang telah dikumpulkan didapatkan bahwa nilai rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* senilai 118,69 dengan nilai tertingginya yaitu 149 dan nilai terendahnya yaitu 96, selain itu juga nilai standar deviasinya yaitu 10,197. Sebaliknya pada variabel kohesivitas kelompok didapatkan bahwa nilai rata-ratanya adalah 139,02 dengan nilai tertingginya yaitu 166 dan nilai terendahnya yaitu 114, kemudian nilai standar deviasi variabel kohesivitas kelompok yaitu sebesar 12,494.

Uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-smirnov* bertujuan untuk mencari tahu apakah data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas ini dibantu dengan SPSS versi 26.0 *for windows*. Data penelitian yang dikatakan memiliki pesebaran yang normal ketika nilai signifikannya $>0,05$. Sebaliknya jika data penelitian dikatakan penyebarannya tidak normal, nilai signifikannya $<0,05$. Berikut kategorisasi uji normalitas.

Hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorof-Smmirnov* pada variabel *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas kelompok didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (P)	Interpretasi
Kohesivitas Kelompok	0,063	Distribusi normal
<i>Organizational Citizemship Behavior</i>	0,200	Distribusi normal

Dari hasil uji normalitas menyatakan variabel *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas kelompok memiliki sebaran data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $>0,05$.

Hubungan dua variabel dikatakan substansial ketika nilainya $<0,05$ sedangkan hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak signifikan ketika nilai signifikasinya $>0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		Kohesivitas Kelompok	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kohesivitas Kelompok (X)	Person	1	,823**
	Correlation		
	Sig. (2-Tailed)		,000
	N	111	111
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Person	,823**	
	Correlation		
	Sig. (2-Tailed)	,000	
	N	111	111

Tabel hasil uji hipotesis di atas menyatakan bahwa nilai signifikasnsi antara variable menunjukkan 0,000 dimana nilai signifikasni ini kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang substansial antara *organizational citizenship behavior* dengan kohesivitas kelompok pada pegawai Dinas Kesehatan.

Hasil uji hipotesis pada tabel di atas juga menunjukkan koefisien korelasi antara *organizational citizenship behavior* dengan kohesivitas kelompok didapatkan nilai sebesar 0,823 ($r = 0,823$) yang berarti bahwa hasil koefisien korelasi antara *organizational citizenship behavior* dengan kohesivitas kelompok memiliki hubungan yang sangat kuat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2023) dengan judul "Kontribusi Kohesivitas Kelompok Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka UIN Antasari Banjarmasin". Dikatakan terdapat hubungan yang kuat pada variabel kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behaviro* pada pengurus Unit Kegiatan Khusus Pramuka UIN Antasari Banjarmasin (Bukhuri, 2023).

Jika koefisien korelasi memiliki nilai positif (+) pada dua variabel maka dapat diartikan bahwa saat kohesivitas kelompok semakin meningkat maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat, namun sebaliknya jika koefisien korelasi memiliki nilai negative (-) maka ketika kohesivitas kelompok menurun maka *organizational citizenship behavior* juga akan menurun.

Tabel hasil uji hipotesis menampilkan bahwa koefisien korelasi antara dua variabel menunjukkan arah yang positif (+), dimana hal ini berarti bahwa kohesivitas kelompok semakin tinggi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya hubungan antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan. Hipotesis pada penelitian ini yaitu "Terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan." Pengujian pada riset ini dibantu oleh *software* SPSS 26.0 for windows. Pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment*.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan yang didapatkan bahwa nilai substansial korelasinya sebesar 0,000 (Sig<0,05). Variabel kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* terbukti bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang substansial. Artinya adalah hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan adanya korelasi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Sedangkan pada hipotesis nul ditolak yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil dari uji hipotesis terhadap variabel kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* yang menggunakan *pearson product moment* didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,823 ($r=0,823$). Hasil dari nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori yang sangat kuat, termasuk dalam rentang interval sebesar 0,80-1,00. Hasil dari uji hipotesis tersebut dapat dikatakan bahwa korelasi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Hal tersebut didukung dari penelitian oleh Henry, R. S. M. (2020) sebelumnya dengan judul "Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu." Dimana dikatakan bahwasannya kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang substansial antara kedua variabel.

Pengujian hipotesis pada variabel selain menunjukkan hasil yang signifikan. Uji hipotesis koefisien korelasinya (r) juga menunjukkan tanda sifat positif (+) atau negatif (-). Arti dari sifat positif (+) ini menunjukkan bahwa antara variabel memiliki korelasi yang searah. Sebaliknya jika hasil dari pengujian hipotesis dan koefisien korelasinya menunjukkan sifat negatif (-) maka artinya hubungan antara kedua variabel berlawanan.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji variabel kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*. Didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasinya (r) menunjukkan sifat yang positif (+) dan memiliki korelasi searah antara kedua variabel. Dimaknai sebagai *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan akan meningkat ketika kohesivitas kelompok pada pegawai Dinas Kesehatan juga meningkat. Sebaliknya jika *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan akan menurun ketika kohesivitas kelompok pada pegawai Dinas Kesehatan juga menurun. Hasil tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Jhonson dan Akopunwanne (2019) mengatakan bahwa memiliki hubungan yang positif antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*.

Lima aspek pada *organizational citizenship behavior* diantaranya adalah Menolong (*Altruisme*), Bertanggung Jawab (*Civic Virtue*), Kesadaran (*Conscientiousness*), Kesopanan (*Courtesy*) Dan Sportivitas (*Sportsmanship*) (Organ, Podsakoff & Mac Kenzie, 2006). Peneliti dalam hal ini melakukan penghitungan rata-rata yang dimana dihasilkan nilai rata-rata aspek Menolong (*Altruisme*) sebesar 3,75. Hasil perhitungan rata-rata pada aspek Bertanggung Jawab (*Civic Virtue*) didapatkan nilai sebesar 3,99. Kemudian penghitungan nilai rata-rata pada aspek Kesadaran (*Conscientiousness*) sebesar 3,99. Hasil penghitungan rata-rata pada aspek Kesopanan (*Courtesy*) sebesar 4,16 dan penghitungan rata-rata pada aspek Sportivitas (*Sportsmanship*) didapatkan nilai sebesar 4,01.

Organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Jha dan Jha (2010) diantaranya yaitu disposisi dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap karyawan, pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku pengawas, keadilan organisasi. Beberapa faktor yang telah dijabarkan tersebut salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan ketertarikan individu untuk tetap dalam kelompoknya. Artinya ketika individu dalam kelompok memiliki ketertarikan satu sama lain maka tingkat kohesivitas kelompoknya akan tinggi yang nantinya akan berdampak kepada tingkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai akan tinggi pula.

Menurut Forsyth (2009) kohesivitas kelompok memiliki empat aspek yang diantaranya yaitu kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerja sama kelompok. Peneliti dalam hal ini melakukan perhitungan rata-rata pada setiap aspek kohesivitas kelompok yang dima diperoleh hasil yaitu pada aspek kekuatan sosial sebesar 3,97. Selanjutnya penghitungan pada aspek kesatuan dalam kelompok didapatkan sebesar 4,17. Penghitungan lainnya yang dilakukan oleh peneliti pada aspek daya tarik didapatkan hasil

sebesar 4,18. Pengujian yang dilakukan oleh peneliti pada aspek kerja sama kelompok didapatkan hasil rata-rata sebesar 4,01.

Berdasarkan hasil penghitungan rata-rata aspek pada variabel kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior*. Aspek-aspek kohesivitas kelompok memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan. Aspek kekuatan sosial berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Kesehatan, aspek kesatuan dalam kelompok memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan, aspek daya tarik berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Kesehatan. Aspek kerjasama kelompok juga berkontribusi pada *organizational citizenship behavior* di pegawai Dinas Kesehatan. Hasil tersebut sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Tupamahu (2018), menyebutkan bahwa aspek-aspek kohesivitas kelompok seperti kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

SIMPULAN

Hasil dari uji hipotesis yang menggunakan *person product moment* disimpulkan bahwa variabel kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Korelasi antara variabel kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang substansial. Hipotesis penelitian ini mengatakan bahwa "terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*" dapat diterima.

Pengujian korelasi yang dilakukan peneliti menjelaskan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut memiliki sifat yang positif dan substansial dimana nilai koefisien korelasinya (r) diperoleh nilai sebesar 0,823 ($r=0,823$). Artinya semakin bertambahnya nilai kohesivitas kelompok pada pegawai Dinas Kesehatan maka nilai *organizational citizenship behavior* akan bertambah pula dan sebaliknya bila nilai kohesivitas kelompok pada pegawai Dinas Kesehatan rendah, maka nilai *organizational citizenship behavior* akan menurun juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda. (2024, April 19). 7 Tantangan Sistem Pelayanan Kesehatan di Indonesia Menurut Kemenkes. *Bit Health*. [Tantangan Sistem Pelayanan Kesehatan di Indonesia \(bithealth.co.id\)](http://bithealth.co.id)
- Ana, S. N., & Askafi, E. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Servant Leadership dan Pemberdayaan Pada Perangkat Desa. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 118–129.
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, 608, 833–3332.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. In Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bukhuri, I. (2023). *Kontribusi Kohesivitas Kelompok Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka UIN Antasari Banjarmasin*. <http://idr.uin-antasari.ac.id/id/eprint/22146>
- Faturrochman. (2009). Pengantar psikologi sosial. Yogyakarta: Pustaka
- Forsyth, D. (2009). Group Dynamics. In *Counselling for Grief and Bereavement Counselling for grief and bereavement*.
- Greenberg J. & Baron R.A. Behaviour in Organization. Upper Saddle River, New Jersey. Prentice Hall, Inc .2000.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara Maritim Nusantara. *PROSIDING Seminar Nasional & Internasional*, 39–48.
- Henry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu. *INFORMATIKA Manajemen Informatika*, 8, 150–164.
- Hermawan, Y., & Rustiana, E. (2019). Peningkatan Produktivitas Melalui Kohesivitas Kelompok dan Revitalisasi Kondisi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 1, 51–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.205>
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. Surabaya: Unesa University Press.
- Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness. *Human Resource Management*, 4(1), 9-21.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan*

- Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Lestari, G. D., Izzati, U. A., Adhe, K. R., & Indriani, D. E. (2021). Professional Commitment : Its Effect On Kindergarten Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(4), 2037–2048.
- Larasati, R. D., Pandjaitan, N. K., & Hermawan, A. (2018). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Agricon. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(2), 157–172. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i2.19995>
- Maksum, I., Handoko, T. H., & Fikriah, N. L. (2020). Group cohesiveness on performance: mediating effect of collective organization citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 24(03), 443-45.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, O. H. L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 195–205.
- Muhdar. (2015). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERUSAHAAN* (S. Rahma (ed.)). Sultan Amai Press IAIN SULTAN AMAI GORONTALO.
- Nababan, J. (2022). Kohesivitas Kelompok pada Koperasi di Kabupaten Tapanuli Utara. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 39–54. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v1i1.450>
- Nelson, D.L., and J.C., Quick. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, United States of America: Thompson South Western
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior* (1 lth ed.). *New York: McGrawHill Higher Education*.
- Nugroho, S., & Puspitadewi, N. W. S. (2015). *Work Enjoyment dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Petrokimia Kayaku.pdf*, 6, 9–17.
- Park, W. W., Kim, M. S., & Gully, S. M. (2017). Effect of cohesion on the curvilinear relationship between team efficacy and performance. *Small Group Research*, 48(4), 455-481.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *¶Penerbit Zifatama Publisher* (2nd ed., Vol. 53, Issue 9). Zifatama Publisher.
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan

- Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10, 176–189.
- Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 256–272.
- Putri, D. A. C., & Budiani, M. S. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kohesivitas Pada Karyawan Pt Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Dea. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Pendirian*, 4(7), 203–214.
- Rahail, M. M., Wahyudi, I., & Widiatoro, F. W. (2020). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan dukungan sosial bagi mahasiswa perantau yang aktif di organisasi orang muda katolik, gereja x Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 36-50.
- Riduwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Rostiawati, E. (2020). *MENINGKATKAN Organizational Citizenship Behavior PADA APARATUR SIPIL NEGARA* (A. Jejen, A. Ghazali, & Y. D. B. Doho (eds.)). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG. www.penerbitwidina. Com
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA. Inc
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA. Inc
- Tupamahu, F. A. S. (2018). Kecerdasan Spiritual, Kohesivitas Kelompok, Sebagai Pendorong Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Ambon). *Jurnal Ekonomi-Peluang*, 12, 29–50.
- Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–23.
- Widiatoro, D., & Herawati, I. (2020). Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan Universitas Islam Riau. *Motiva Jurnal Psikologi*, 2(2), 60. <https://doi.org/10.31293/mv.v2i2.4438>
- Zulfiani, H., Risqi, M., & Ramadhan, J. M. (2021). Kohesivitas Kelompok ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 53–58. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.9>