

ABSTRACT

Turnover rate in Maternal and Child Hospital (RSIA) Kendangsari MERR Surabaya in 2016 showed high numbers (22,92%) exceed to key performance indicator (20%). In another side, RSIA Kendangsari MERR had low level on dimensions of Organizational Citizenship Behavior that are civic virtue and conscientiousness. The objective of this study was to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior on intention to leave in RSIA Kendangsari MERR.

This was an observational analytic research using a cross sectional design study. Data were collected by distributing questionnaires to 60 respondents in medical, nursing and midwifery, medical support and non medical. Ordinal regression test was used to analyze this study with alpha value of 0,05.

The result of this study showed high level on Organizational Citizenship Behavior and moderate level on intention to leave. Otherwise, Employee in non medical service had the lowest OCB while medical service had the highest intention to leave. Regression analysis test revealed an influence of Organizational Citizenship Behavior on intention to leave (Sig 0,00) with ability to explain is 43,6%. Conscientiousness (Sig 0,001) and sportmanship (Sig 0,048) became OCB dimensions that influence intention to leave with ability to explain is 51,5%.

The conclusion of this study is that Organizational Citizenship Behavior (especially dimension conscientiousness and sportmanship) significantly predicted intention to leave. Based on the findings, this study suggest that OCB could be enhanced with create employment contract, responsibility and regulation in concrete construction. Furthermore, employees with good performance are rewarded in financial or nonfinancial compensation. All leader in every unit or department need leadership training especially about transformational style.

Keywords : Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship, Organizational Citizenship Behavior, Intention to leave

ABSTRAK

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Kendangsari MERR Surabaya memiliki angka *turnover* karyawan Tahun 2016 sebesar 22,92%. Angka tersebut belum mencapai nilai *key performance indicator* yaitu 20%. Disisi lain, RSIA Kendangsari MERR memiliki dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah yaitu dimensi *civic virtue* dan *conscientiousness*. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *intention to leave* di RSIA Kendangsari MERR.

Penelitian ini berjenis analitik observasional dengan menggunakan rancang bangun *cross sectional study*. Pengambilan data dilakukan pada 60 responden pada bidang pelayanan medis, keperawatan dan kebidanan, penunjang medis dan non medis dengan menggunakan kuesioner. Analisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *intention to leave* menggunakan uji regresi ordinal dengan nilai alpha 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dan *intention to leave* tingkat sedang. Namun bidang pelayanan non medis memiliki tingkat OCB yang paling rendah sementara bidang pelayanan medis memiliki tingkat *intention to leave* paling tinggi. Analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *intention to leave* (*Sig* 0,00) dengan kemampuan menjelaskan sebesar 43,6%. Dimensi OCB yang mempengaruhi *intention to leave* adalah *conscientiousness* (*Sig* 0,001) dan *sportsmanship* (*Sig* 0,048) dengan kemampuan menjelaskan sebesar 51,5%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (khususnya dimensi *conscientiousness* dan *sportsmanship*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*. Oleh karenanya, saran yang diberikan untuk meningkatkan OCB adalah menyusun kontrak kerja, wewenang, tanggung jawab dan peraturan secara konkrit dan ditetapkan sebagai penilaian kinerja. Selanjutnya karyawan dengan kinerja baik diberi kompensasi dalam bentuk finansial atau nonfinansial sebagai wujud dari keadilan organisasi. Seluruh kepala unit/divisi perlu diberi pelatihan terkait ilmu *leadership* khususnya kepemimpinan dengan gaya transformasional.

Kata kunci : *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship, Organizational Citizenship Behavior, Intention to leave*