

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) UNIT REKAM MEDIS DI RSUD dr. HASRI AINUN HABIBIE

¹Ayudhita Cahyani Daud, ²Lilis Handayani

^{1,2} Program Studi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKes Bakti Nusantara
Gorontalo

¹ayudhita.cahyani@gmail.com

ABSTRAK

Leader Member Exchange (LMX) yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan sehingga dapat menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dipercaya dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas pada unit kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Unit Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang berjumlah 30 orang petugas rekam medis. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditarik secara keseluruhan (*total sampling*) dari jumlah populasi yaitu 30 orang petugas rekam medis. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan data di uji menggunakan *corelasi spearman*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil uji *corelasi spearman* yaitu $p = 0,021$ ($<0,05$) dengan besar nilai korelasi yaitu 0,419 yang dikategorikan cukup kuat yang artinya semakin tinggi LMX maka semakin tinggi pula OCB rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Diharapkan setiap petugas rekam medis dapat meningkatkan *Leader Member Exchange* hal ini dapat dilakukan melalui kesediaan pimpinan untuk dapat memberikan waktu luang dan berkomunikasi dengan bawahan.

Kata Kunci : *Leader Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior, Rekam Medis*

ABSTRACT

Leader Member Exchange (LMX) can influence employees so that they can demonstrate *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* which is believed to increase productivity and creativity in work units. This study aims to determine the Effect of *Leader Member Exchange (LMX)* on *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Unit Medical Records at RSUD dr. Hasri Ainun Habibie*. This study is a quantitative study using an analytical observational design with a cross sectional approach. The population in this study were all medical record officers at RSUD dr. Hasri Ainun Habibie, totaling 30 medical record officers. In this study using a questionnaire and the data tested using Spearman correlation. The results of this study indicate that there is an effect of *Leader Member Exchange (LMX)* on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* with the results of the Spearman correlation test, namely $p = 0.021$ (<0.05) with a large correlation value of 0.419 which is categorized as strong enough, which means that the higher the LMX, the higher the LMX. the higher the OCB of medical records in RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Keywords: *Leader Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior, Medical Record*

PENDAHULUAN

Leader Member Exchange (LMX) merupakan suatu pendekatan teoritis utama dalam studi hubungan antara pemimpin dan anggota (Omobude dan Umemezia, 2018). LMX adalah satu-satunya teori yang membahas terkait “hubungan” (Erdogan dan Bauer, 2015). Menurut (Kaban, 2019) menyatakan bahwa

terdapat hubungan LMX dengan psiko social tenaga kesehatan dalam suatu organisasi kerja yang memiliki hubungan interaksi yang baik antara atasan dengan tenaga kesehatan. LMX yang berkualitas tinggi berkaitan dengan psiko social yang baik bagi tenaga kesehatan untuk memperkuat hubungan antara atasan dalam organisasi kesehatan. Organisasi sangat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis

antara pimpinan dengan anggota, dan teori *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan teori yang dapat digunakan untuk menciptakan hubungan yang sangat erat antara pemimpin dan bawahan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah teori yang diciptakan oleh Smith (1983) yang terdiri dari lima dimensi OCB yakni *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, dan consciounesness*. Sikap atau perilaku OCB ini merupakan hal yang penting meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktifitas yang kondusif di ruangan kerja (Sulastri,2020). OCB yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu organisasi pemerintah yang memiliki padat karya dan perlu adanya perhatian khusus dalam mencapai sumber daya yang baik adalah rumah sakit (Miyaanaetal.,2020).

Menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 129/ Menkes/ SK/ II/ 2008 Rumah sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan sumber daya kesehatan yang diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Permenkes,2008). Dengan adanya peranan penting rumah sakit dalam peningkatan kualitas kesehatan masyarakat, rumah sakit dituntut untuk mampu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu (Winarto dan Purba, 2018). Pada unit rumah sakit untuk mengetahui capaian mutu pelayanan kesehatan yang baik dapat diketahui melalui capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) (Ningsih,et.al.,2020).

Ada beberapa penelitian mengenai pengaruh LMX terhadap OCB, yaitu penelitian oleh (Mahmudah et al., 2020) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh LMX terhadap OCB yakni ada pengaruh yang signifikan pada *respect, contribution* dan *affect* terhadap OCB. Sebaliknya, untuk pengaruh *loyalty* terhadap OCB tidak terdapat pengaruh. Penelitian oleh (R. M. Ibrahim et al., 2017) bahwa LMX merupakan elemen penting untuk menilai hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk memotivasi bawahan. Dijelaskan bahwa LMX memberikan cukup bukti bahwa kualitas hubungan diadik tidak boleh diabaikan karena dampaknya yang signifikan terhadap peningkatan OCB di antara karyawan di wilayah Selatan Malaysia.

RSUD dr. Hasri Ainun Habibie merupakan rumah sakit tipe C milik Pemerintah Provinsi Gorontalo. RSUD dr. Hasri Ainun Habibie adalah salah satu rumah sakit rujukan di Provinsi Gorontalo yang dituntut harus menyediakan pelayanan kesehatan yang

berkualitas. Salah satu unit pelayanan kesehatan di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang perlu perhatian khusus dalam peningkatan capaian mutu pelayanan yaitu pada unit rekam medis.

Berdasarkan study pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 22 Januari Tahun 2022 di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie dengan melakukan observasi awal pada unit rekam medis diperoleh informasi bahwa unit rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie belum memenuhi standar ketentuan pada pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dimana untuk kelengkapan pengisian rekam medik 24 jam setelah selesai pelayanan hanya mencapai 90%. Hal ini berdasarkan ketentuan Permenkes No. 129 tahun 2008 pada unit rekam medis untuk komponen *informed consent* di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie belum memenuhi standar. Hal ini dikarenakan suatu kegiatan evaluasi terkait capaian SPM di unit rekam belum dilakukan secara berkala, dimana hanya dilakukan pada suatu kondisi tertentu misalnya untuk keperluan akreditasi.

Sedangkan untuk gambaran *organizational citizenship behavior* (OCB) unit rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie berdasarkan informasi yang di dapatkan melalui salah satu petugas rekam medis bahwa ada 3 faktor mempengaruhi OCB pada unit rekam medis yakni meliputi *individual traits, role clarity*, dan rendahnya kemampuan dan kemauan.

Pada faktor *individual traits* didapatkan bahwa di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie dari 30 orang petugas rekam medis hanya terdapat 3 orang petugas yang berlatar belakang rekam medis. Untuk faktor *role clarity* diperoleh bahwa adanya petugas yang merasa kurang jelas terkait tugas pokok dan fungsi mereka dibagian pelayanan rekam medis serta tugas yang diberikan terkadang bukan merupakan tugasnya melainkan limpahan tugas dari bagian lain yang menyebabkan rendahnya kemampuan dan kemauan dari seorang petugas rekam medis. Hal ini dipengaruhi oleh peranan pimpinan dalam sebuah organisasi yang memiliki kewajiban dalam melakukan evaluasi terkait dengan tugas pokok dan fungsi bawahannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Unit Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian untuk menguji seberapa besar

pengaruh variabel independen yaitu *leader member* terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen.

Definisi operasional dari *Leader Member Exchange* (LMX) yaitu interaksi interpersonal antara kepala rekam medis dengan bawahannya dalam memberikan dukungan serta pengaruh yang positif dalam bekerja. Pada variabel ini menggunakan skala interval dan pengukurannya menggunakan kuesioner sebanyak 12 pertanyaan untuk masing-masing dimensi LMX. Selanjutnya definisi operasional dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku petugas rekam medis yang memberikan dampak positif bagi rumah sakit yang bersifat sukarela melaksanakan tugas melebihi dari deskripsi pekerjaannya. Pada variabel ini menggunakan skala interval dan pengukurannya menggunakan kuesioner sebanyak 24 pertanyaan untuk masing-masing dimensi dari OCB.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie Gorontalo Limboto, Kabupaten Gorontalo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan dengan jumlah populasi yang ada. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang petugas rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah digunakan sebelumnya sehingga tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada kuesioner ini memuat pertanyaan yang berkaitan dengan variabel LMX yang memiliki beberapa dimensi yaitu berupa *affect*, *loyalty*, *contribution* dan *professional respect*. Selain itu ada juga dimensi dari OCB yaitu berupa *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue* dan *sportsmanship*.

Data Sekunder dalam penelitian ini meliputi profil rumah sakit, jumlah petugas rekam medis serta pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada unit rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi *editing*, *coding*, *entry* dan *cleaning*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan program SPSS. Analisis univariat

digunakan untuk mendeskripsikan variabel secara deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi. Sedangkan analisis bivariat digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen yaitu dengan menggunakan uji *korelasi spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Karakteristik responden diuraikan untuk memberikan gambaran terkait identitas responden. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian.

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Responden Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie Tahun 2022

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		n	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	2	6.7
	Perempuan	28	93.3
	Jumlah	30	100.0
2.	Umur		
	21-30 Tahun	15	50.0
	31-40 Tahun	15	50.0
	Jumlah	30	100.0
3.	Pendidikan		
	D3/ Sederajat	3	10.0
	S1/ Sederajat	25	83.3
	S2/ Sederajat	2	6.7
	Jumlah	30	100.0
4.	Masa Kerja		
	1- 5Tahun	22	73.3
	6-10 Tahun	8	26.7
	Jumlah	30	100.0
5.	Status Kepegawaian		
	PNS	3	10.0
	Kontrak	27	90.0
	Jumlah	30	100.0

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil presentasi tertinggi untuk jenis kelamin petugas rekam medis di RSUD dr. hasri Ainun Habibie yaitu pada kategori perempuan yang berjumlah 28 petugas rekam medis (93.3 %) dan untuk presentasi jenis kelamin laki-laki hanya berjumlah 2 orang petugas rekam medis (6.7%). Berdasarkan umur, diperoleh hasil yaitu 15 (50.0 %) petugas rekam medis pada kisaran umur 21-30 tahun dan 15 (50.0 %) petugas rekam medis pada kisaran umur 31-40 tahun. Berdasarkan pendidikan, untuk presentasi tertinggi yaitu pada kategori S1/ sederajat yaitu sebanyak 25 petugas rekam medis (83.3 %), 3 petugas rekam medis (10%) pada kategori D3/sederajat dan 2 petugas rekam medis pada

kategori S2 sederajat (6.7%). Berdasarkan masa kerja untuk presentasi tertinggi terdapat pada kategori 1-5 tahun yang berjumlah 22 petugas rekam medis (73.2%) dan presentasi terendah terdapat pada kategori 6-10 petugas rekam medis (26,7). Sedangkan untuk status kepegawaian hasil presentasi yang tertinggi yaitu pada kategori kontrak yaitu berjumlah 30 petugas rekam medis (90%) dan untuk kategori PNS berjumlah 2 petugas rekam medis (6.7%).

Distribusi Frekuensi *Leader Member Exchange* (LMX) Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi *Leader Member Exchange* Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie Tahun 2022

No	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Rendah	11	36.7
2	Tinggi	19	63.3
	Total	30	100.0

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa petugas rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie memiliki LMX yang rendah yaitu 11 orang (36.7%) dan yang memiliki LMX tinggi yaitu sebanyak 19 orang (63.3%).

Distribusi Frekuensi Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Berdasarkan Tabel 3 yang telah disajikan diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie memiliki OCB yang tinggi yaitu 30 (100.0%).

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Rekam Medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie Tahun 2022

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah	0	0.0
2	Tinggi	30	100.0
	Total	30	100.0

Sumber : Data Primer, 2022

Analisis Bivariat

Dalam penelitian ini sebelum melakukan uji statistik untuk uji korelasi yang akan digunakan terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas data berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut data hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* :

Tabel 4.

Hasil Test Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* LMX dan OCB

<i>Kolmogorof-Smirnov Test</i>		
Variabel	Signifikan (p)	Df
LMX	0.02	30
OCB	0.00	30

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4. Yang telah disajikan untuk hasil uji normalitas penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable *Leader Member Exchange* menunjukkan data berdistribusi tidak normal dengan nilai $p = 0,02 < 0,05$, variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal dengan nilai $p = 0,00 < 0,05$. Karena berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang telah dilakukan, dan hasil data tersebut menunjukkan variabel *Leader Member Exchange* dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka peneliti menggunakan uji *corelasi Spearman*. Berikut ini hasil uji *corelasi Spearman* untuk variabel LMX dan OCB :

Tabel 5.

Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie Tahun 2022

<i>Corelasi Spearman</i>		
LMX	R	0,419
OCB	P	0,021
	N	30

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5 yang telah disajikan untuk hasil uji statistik korelasi spearman antara *leader member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai $p (0,021) < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara *leader member exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* nilai dengan besar korelasi 0,419 yang berada dalam kategori cukup kuat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan hasil analisis univariat tentang *Leader Member Exchange* rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie di peroleh hasil yaitu *Leader Member Exchange* rekam medis pada kategori tinggi sebanyak 19 (63.3%) dan untuk petugas rekam medis pada kategori rendah sebanyak 11 (36.7%) petugas rekam medis. *Leader Member Exchange* untuk kategori rendah disebabkan kurang terjalannya hubungan interaksi komunikasi diantara pimpinan dan bawahan. Sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati & Ishak, 2014) bahwa yang menyebabkan LMX rendah yaitu pemimpin kurang memberikan motivasi serta dukungan terhadap karyawan yang menyebabkan kurangnya interaksi atau komunikasi antar keduanya sehingga menyebabkan kinerja tidak optimal.

Secara keseluruhan *Leader Member Exchange* rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yaitu cukup baik, namun masih ada terdapat *Leader Member Exchange* yang masuk dalam katagori rendah. LMX rekam medis yang rendah berdasarkan data hasil observasi yaitu di pengaruhi oleh faktor *individual traits*, *role clarity* serta rendahnya kemampuan dan kemauan. tentunya ke 3 faktor ini tidak terlepas dari peranan seorang *leadership* (pemimpin) rekam medis. Sedangkan LMX rekam medis yang rendah di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie dapat dilihat dari capaian Standar Pelayanan Minimal yang belum memenuhi standar ketentuan dimana untuk kegiatan evaluasi terkait capaian SPM di unit rekam belum dilakukan secara berkala yang hanya dilakukan pada suatu kondisi tertentu misalnya untuk keperluan akreditasi tentu hal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan rekam medis yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anand (2017) menyatakan apabila adanya interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahan maka pimpinan akan memberikan pandangan yang positif terhadap bawahan dan bawahan pun akan memperlihatkan kinerja yang lebih baik sehingga termotivasi untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas dimana hal ini dapat mempengaruhi OCB yang lebih baik.

Leader Member Exchange pada kategori rendah menjadi perhatian bagi manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan kembali hubungan interpersonal interaksi antara kepala ruangan dan petugas rekam medis. Bentuk hubungan interaksi kepala ruangan kepada petugas rekam medis antara lain dengan cara kepala ruangan dapat memberikan waktu luang untuk petugas rekam medis dalam berdiskusi tentang masalah yang terdapat di ruangan kerja, memotivasi dan saling menghargai serta menghormati antara kepala ruangan dan perekam medis. Hal ini sejalan pada asumsi Bauer dan Erdogan (2015) apabila interaksi kepala ruangan dan perawat baik maka dapat meningkatkan kinerja antar keduanya.

Persepsi petugas rekam medis terhadap LMX yang baik akan berdampak pada kualitas interaksi antara petugas rekam medis dan kepala rekam medis. Interaksi hubungan antara petugas rekam medis dan kepala ruangan yang baik akan berdampak pula terhadap proses pelaksanaan

pelayanan rekam medis dirumah sakit. Sejalan dengan asumsi Bauer dan Erdogan (2015) yang menyatakan bahwa kualitas hubungan interaksi yang baik antara pimpinan dan perawat akan meningkatkan kinerja diantara keduanya. Sedangkan menurut Yulk (2010) menyatakan LMX berada pada kualitas interaksi yang baik antar pimpinan dan peran yang dapat menciptakan kualitas hubungan yang baik.

Tingkat LMX yang tinggi tentunya karena adanya kolaborasi antar pimpinan dan bawahan yang bertanggungjawab sehingga adanya dukungan sesama. Hal ini dimaksud yaitu karyawan dengan LMX tinggi terdorong untuk berperilaku OCB yang baik yang berdampak pada kualitas organisasi (Ghislieri, Quaglino, 2009).

Sejalan dengan penelitian oleh Goenawan dan Utama (2017) menyatakan bahwa LMX berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan berperilaku OCB yang baik dengan adanya rasa hormat kepada pemimpin Ketika pemimpin memberikan perilaku yang baik pula. Dalam menjalankan perannya pemimpin cenderung bersikap tegas, toleran dan memotivasi pegawai.

Berdasarkan hasil analisis univariat yang didapatkan terkait *Organizational Citizenship Behavior* rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang (100%) memiliki OCB yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* petugas rekam medis membantu rekan seprofesi yang belum menyelesaikan tugas, menanamkan pada diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas terkait dalam unit rekam medis dengan bertanggungjawab serta senang hati dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Omobude dan Umemezia, 2018) bahwa OCB di antara staf akademik di *University of Benin* OCB yang baik yang dimiliki oleh bagian akademik di Benin yaitu rasa saling mempengaruhi, mendukung, dukungan social, adanya kontribusi serta persepsi bahwa pemimpin telah membangun interaksi yang baik antar staf akademik yang berhubungan dengan pekerjaan antara staf akademik di Universitas Benin dan kepala departemen mereka.

Kebiasaan pegawai rekam medis yang memiliki OCB yang baik, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik pula dengan adanya kesenangan kerja dan giat bekerja. OCB yang dimiliki petugas rekam medis mengacu pada kesediaan melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya semata-mata untuk kepentingan organisasi saja yang dapat meningkatkan pelayanan dalam unit rekam medis. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Bienstock, et al. (2003) mengenai OCB dan pelayanan, menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB pada pekerja jasa maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan pekerja jasa pada aturan standar pelayanan. Pekerja yang membantu antar sesama rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam bekerja, dengan membagi keahliannya dalam pemecahan masalah hal ini tentunya dapat meningkatkan produktifitas dan kuantitas anggota pekerja dibandingkan dengan karyawan yang sama sekali tidak menunjukkan perilaku menolong. Selain itu karyawan akan merasa lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan melebihi dari uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan dari organisasi.

Perilaku yang terdapat pada OCB adalah perilaku yang positif yang mempunyai makna menguntungkan bagi rumah sakit tersebut (Mahmoud dan Ibrahim, 2016). Ketika rumah sakit mempunyai pelayanan yang baik hal ini tentunya cenderung memiliki perawat yang mempunyai perilaku OCB dan kinerja yang baik yang membentuk kepuasan pelayanan kerja (Prastiyani & Srimulyani, 2017).

Individu yang mempunyai OCB yang baik maka akan meningkatkan tujuan dari organisasi tersebut dan memberikan manfaat yang baik untuk organisasi (Nielsen, Bachrach, Sundstrom dan Halfhill, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sartika (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh perawat yang memiliki OCB tinggi dengan kualitas kinerja yang baik dalam rumah sakit yang akan berdampak pada pencapaian tujuan dari rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan hasil uji corelasi spearman bernilai positif yaitu $p = 0,21$ ($>0,05$) dengan besar nilai korelasi 0,419 yakni cukup kuat, sehingga hipotesis H_a diterima yang artinya semakin tinggi LMX maka semakin tinggi pula OCB rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

Dan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit sebagai sumber informasi dan laporan analisis yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja perekam medis di rumah sakit. Pada akhirnya, orang-orang yang memiliki kualitas interaksi atasan-bawahan yang tinggi dan memiliki jarak kekuasaan yang rendah akan dapat memberikan performance yang baik pula dan dapat berdampak baik bagi organisasi. Selain itu,

pimpinan rumah sakit dapat memperhatikan kualitas hubungan antara setiap kepala instalasi dan setiap petugas rekam medis di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie agar kinerja rekam medis dapat terus meningkat. Kegiatan yang dapat dilakukan seperti kegiatan bersama di luar kantor misalnya outbond. Hal ini dapat meningkatkan hubungan antara pemimpin dan pegawai, serta sesama pegawai pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anand, S., Vidyarthi, P. and Rolnicki, S. 2017. 'Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence', *The Leadership Quarterly*. Elsevier. Journal of Management.
- Bienstock, Carol C., DeMoranville, Carol W., & Smith, Rachel, K. 2003. *Organizational Citizenship Behavior and Service Quality*. Journal of Services Marketing
- Bulu, R. M. 2018. *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Suku Bugis Makassar Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji*. Tesis
- Erdogan, B & Bauer, T.N. 2015. *Teori Pertukaran Pemimpin Anggota*. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*.
- Ghislieri C., Gatti P., & Quagliano GP. 2009. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan menjadi mentor*. Jurnal Internasional untuk Bimbingan Pendidikan dan Kejuruan.
- Goenawan, R., & Hutama, P. 2017. *Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa
- Kaban, A.R. 2019. *Pengaruh Leader Member Exchange dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara*. Tesis: Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara.
- Miyana, M., Fahrizi, F., & Elina, M. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS).
- Nielsen, T. M., Bachrach, D. G., Sundstrom, E., & Halfhill, T. R. 2012. *Utility of organizational citizenship*
- Ningsih, K. P., Nugroho, S., Prodi, A., Medis, R., Kesehatan, I., Jenderal, U., Yani, A., Brawijaya, J., Barat, R., Ambarketawang, G., & Korespondensi, S. 2020. *Evaluasi*

- Standar Pelayanan Minimal Rekam Medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul.* Health Information Management Journal.
- Omobude, C., & Umemezia, E. 2018. *Pertukaran Pemimpin-Anggota dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.* Jurnal Review Akuntansi & Perpajakan Internasional.
- Permenkes, N. 269. 2008. Permenkes RI 269/ MENKES/ PER/ III/ 2008. In *Permenkes RI No 269/Menkes/ Per/ Iii/ 2008.*
- Prastiyani, A. L., & Srimulyani, V. A. 2017. *Kepuasan Kerja dan Konsekuensinya terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Sogaten Madiun.* jurnal manajemen bisnis Indonesia.
- Sartika, I. 2019. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Di Unit Rekam Medis Rumah Sakit.*
- Smith, C.A.,att all. 1983. *Perilaku Organisasi Kewarganegaraan: Sifatnya Dan Antecedentnya.* Journal of Applied Psychology.
- Sulastrri, R.C.E. 2020. *Pengaruh pertukaran anggota pemimpin terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan employee engagement sebagai pemediasi.* SwastaXJurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (JMIAK).
- Yulk, G. 2010. *Leadership in organizations.* 8th Edition. United States of America: Pearson Education.