

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Andi Hendrawan, dkk  
*Organizational Citizenship Behavior. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELELEAHAN KERJA PADA NELAYAN**

**Andi Hendrawan<sup>1</sup>, Hari Suchayawati<sup>2</sup>, Altril Reyendra<sup>3</sup>, Indriyani<sup>4</sup>**  
Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen UNSOED<sup>1</sup>  
Dosen Akademi Maritim Nusantara<sup>1,2,3,4</sup>  
Email: [andi\\_hendrawan@amn.ac.id](mailto:andi_hendrawan@amn.ac.id)

### **ABSTRAK**

*Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban yang harus diembannya. Nelayan dengan perilaku ini akan menunjang rasa ingin membantu teman yang lain sehingga kelelahan bisa dibagi dengan yang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hubungan organizational citizenship behavior (ocb) dengan kelelahan kerja pada nelayan. Metode penelitian adalah metode suurvey dengan pendekatan cross sectional dengan mengukur OCB dan kelelahan kerja pada nelayan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara antara Dimensi OCB dengan kelelahan kerja Nelayan adalah signifikan dengan nilai P masing masing adalah ; Nilai Chi-Square hubungan antara OCB\_Altruism dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,00$ .; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Conscientiousness dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,016$ ; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Courtesy dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,03$ ; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Sportsmanship dengan kelelahan kerja neleyan ,  $P = 0,00$ . Berdasar hasil peneltian bahwa hubungan antara dimensi OCB dengan kelelahan kerja Signifikan karena nilai P hitunga lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan antara hubungan antara dimensi OCB dengan kelelahan.*

**Kata kunci: OCB, kelelahan kerja, Nelayan**

### **A. Pendahuluan**

Nelayan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan laut, awalnya pelut adalah nelayan. Keselamatan dan kesehatan kerja (Hendrawan, 2018) adalah suatu kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan cara peningkatan serta pemeliharaan kesehatan tenaga kerja baik jasmani, rohani dan sosial. Keselamatan dan

kesehatan kerja secara benar, salah satu permasalahan dalam kehidupan nelayan adalah kelelahan kerja, karena hal inilah yang akan menimbulkan dampak antara lain, menurunnya kesehatan, produksi terganggu, stress dan kunjungan rumah sakit meningkat.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *reward* dari perolehan kinerja tugas. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan mentaati prosedur-prosedur di tempat kerja.

Peningkatkan OCB tenaga kerja maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Siders *et.al.* (2001) meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dsb sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan.

Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban yang harus diembannya. Perilaku ini disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku ini menggambarkan perilaku karyawan yang sukarela membantu rekan kerjanya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, aktif dalam mengikuti rapat, aktif memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan (Yohana, 2014). Permasalahan tentang OCB ternyata dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya: kepemimpinan, dukungan organisasi, keadilan organisasi, kepercayaan, kepribadian, iklim organisas, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen. Dari

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Andi Hendrawan, dkk  
*Organizational Citizenship Behavior. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, perilaku kewarganegaraan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan OCB. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2013).

Persoalan yang menonjol dalam kehidupan modern saat ini yang belum dikendalikan secara baik adalah masalah kelelahan kerja. Meskipun masalah kelelahan kerja telah dibicarakan di Inggris di akhir perang dunia I. Tetapi belum terdapat badan yang secara khusus menekuni pencegahan pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja.

## **B. Pembahasan**

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Organ (2006), ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*. Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial, umur, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Menurut (Setyawanti, 2012) Perilaku extra-role merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku extra role di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini. Organisasi tidak akan

berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "good citizens".

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi Kumar, (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi(Hendrawan, Suchayawati and Indriyani, 2017).

### ***Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

- a. *Altruism*,
- b. rasa yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- c. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah.
- d. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum
- e. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- f. *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun me jengkel.

### ***Skala Pengukuran Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Skala (Morrison: 1995) merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik (Wirawan, 2014). Skala ini mengukur kelima dimensi OCB sebagai berikut:

Dimensi 1 : *Altruism*

Perilaku membantu orang tertentu  
Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat  
Membantu orang lain yang pekerjaannya overload  
Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.

Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk.  
Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan  
Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.  
Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan  
Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan

Dimensi 2 : *Conscientiousness*

Perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya

Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.

Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya  
Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.

Datang segera jika dibutuhkan  
Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari.

Dimensi 3 : *Sportmanship*

kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh.

menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat.

Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi.

Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.

Dimensi 4 :	Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi	Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting Membantu mengatur kebersamaan secara departemental
Dimensi 5:	Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi	Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi

Memberikan contoh aplikasi OCB dalam praktek di dunia kerja, antara lain:

1. Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat
2. Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air
3. Membantu rekan kerja yang sedang tidak enak badan atau sakit
4. Lembur untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak mendapatkan uang lembur tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh
5. Melatih rekan kerja dalam olah raga volley misalnya tanpa mendapatkan honor
6. Rela mewakili perusahaan untuk program bersama
7. Memahami dan berempati walaupun saat dikritik
8. Melindungi perusahaan atau tempat kerja dalam keadaan apapun oleh pihak yang tidak bertanggung jawab
9. Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih
10. Membuatkan minuman untuk bossnya

11. Apabila disuruh pimpinan tidak selalu mengeluh dikerjakan dengan sepenuh hati
12. Tidak menggunakan fasilitas kantor yang sebenarnya ada kesempatan untuk menggunakan
13. Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
14. Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor
15. Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dirinya

#### **Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi (diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 1996, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut
  - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja
  - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen

3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
  - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan
  - b. Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting
  - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
  - d. Karyawan yang menampilkan perilaku sportsmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
  - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (morale), dan kerekatan (cohesiveness) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu

yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
  - a. Menampilkan perilaku *civi virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
  - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling member informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
  - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantuk organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
  - b. Member contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
  - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja

- b. Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja
8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
- a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela member informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon
  - b. perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi
  - c. Karyawan yang menampilkan perilaku conscientious (misalkan kesediaan untuk memikul tanggungjawab baru dan mempelajari keahlian baru ) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. *OCB* merupakan perilaku pegawai yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *Citizenship* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

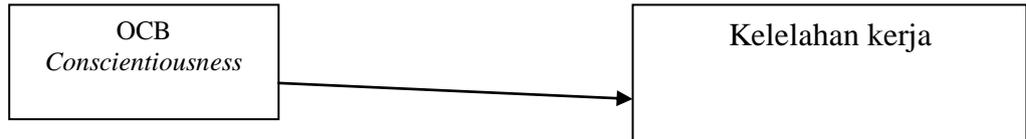
Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang ditandai oleh penurunan kesiagaan, dan perasaan lelah. Perasaan lelah tersebut merupakan akibat kumulatif dari beberapa faktor seperti intensitas dan durasi kerja fisik dan mental, monoton, iklim kerja, pencahayaan, kebisingan, tanggung jawab, kecemasan, konflik-konflik, sakit, keluhan sakit dan nutrisi. Dampak kelelahan kerja bukan hanya pada tenaga kerja bersangkutan namun juga berpengaruh terhadap perusahaan dan keluarga (WORKSAFE, 2004; SAFE WORK ASUTRALIS, 2011; TRANSPORT CANADA, 2011; WHS Fatigue Managemen, 2011; Castanheira and Jose, 2012; Flower and George, 2012; WORCOVER TASMNIA, 2013; Civil Aviation Safety Authority (CASA), 2014). (Michie, 2002; Queensland Health, 2009; Vainio, 2009) menambahkan bahwa kelelahan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja bahkan telah diteliti bahwa penurunan produktivitas kerja terutama disebabkan oleh adanya kelelahan kerja (Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi and Indriyani, 2018).

Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan. Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja biasanya berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja (Muizzudin, 2013).

Tujuan penelitian ini adalah untuk memebuktikan hubungan antara OCB dengan kelelahan kerja pada nelayan

**Konsep Penelitian**

Secara skematis kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



**C. Metode Penelitian**

**Objek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti *organization citizenship behaviour* (OCB) dan kelelahan kerja nelayan di Daerah Psisir Kabupaten Cilacap.

**Definisi Operasional Variebal**

<i>Organizational</i>	<b>Merupakan kontribusi</b>	<i>Altruism</i>	<b>Ordinal</b>
<i>Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2)	individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di reward oleh perolehan kinerja tugas	Perilaku membantu orang tertentu Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk Meluangkan waktu untuk membantu orang lain. Membantu rekan yang pekerjaannya overload. Conscientiousness Kehadiran Kepatuhan terhadap aturan Tepat waktu Courtesy Kerja Sama dalam tim Membantu pekerjaan teman yang sibuk Memberikan toleransi dalam	

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
 Andi Hendrawan, dkk  
*Organizational Citizenship Behavior. . . .*  
 Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
 e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

		bekerja Sportsmanship Toleransi tanpa mengeluh Tidak membesar- besarkan masalah Tidak mengumpat atas aktivitas yang dilakukan	
--	--	---	--

SUMBER (Hendrawan, Sucahyawati and Indriyani, 2017)

**Variabel Kelelelshsn Kerja**

Kelelahan kerja	Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang ditandai oleh penurunan kesiagaan, dan perasaan lelah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lelah</li> <li>• Tidak telah</li> </ul>	Nominal
-----------------	---	--	---------

**D. Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah Nelayan di Desa Penikel Muara Dua Cilacap sebanyak 40 Nelayan

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuisisioner, Wawancara, Observasi dan Study Kepustakaan

**Tahap-tahap Penelitian:**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi:
  - a. Pengamatan lingkungan kerja..
  - b. Sistem kerja nelayan .
  - c. Wawancara dengan nelayan dan penduduk sekitar .

2. Tahap pengumpulan data: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran langsung, pengamatan langsung, mengkaji sumber tertulis dan wawancara mendalam.

- a. Pengukuran OCB: dilakukan dengan menggunakan kuesioner stress kerja yang dibagikan kepada para nelayan:
- b. Pengukuran kelelahan kerja menggunakan kuesioner.

Data yang diperoleh di analisis secara diskriptif dan analitik. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dianalisis secara analitik dengan menggunakan analisis korelasi. Analisis analitik memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel OCB terhadap kelelahan kerja nelayan

#### E. Hasil dan Pembahasan

##### *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

**Tabel 2**  
OCB\_Conscientiousness

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	21	52.5	52.5	52.5
	Cukup	13	32.5	32.5	85.0
	Kurang	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Table 3 OCB\_Courtesy**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	20	50.0	50.0	50.0
	Cukup	13	32.5	32.5	82.5
	Kurang	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Tabel 4 OCB\_Sportsmanship**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Baik	23	57.5	57.5	57.5
	Cukup	8	20.0	20.0	77.5
	Kurang	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Tabel 5 kelelahan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelah	9	22.5	22.5	22.5
	tidak lelah	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Tabel 6**

Hubungan antara **OCB Altruism** dengan kelelahan kerja neleyan

			kelelahan Kerja		Total
			Lelah	tidak lelah	
OCB_Altruism Baik	Count	0	23	23	
	% of Total	.0%	57.5%	57.5%	
Cukup	Count	5	6	11	
	% of Total	12.5%	15.0%	27.5%	
Kurang	Count	4	2	6	
	% of Total	10.0%	5.0%	15.0%	
Total	Count	9	31	40	
	% of Total	22.5%	77.5%	100.0%	

**Table 7.**

Nilai Chi-Square hubungan antara OCB\_Altruism dengan kelelahan kerja neleyan

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.713 <sup>a</sup>	2	.000
Likelihood Ratio	19.857	2	.000

Linear-by-Linear Association	15.723	1	.000
N of Valid Cases	40		

**Tabel 8**

Hubungan antara **OCB\_Conscientiousness** dengan kelelahan kerja neleyan

			kelelahan Kerja		Total
			Lelah	tidak lelah	
OCB Conscientiousness	Baik	Count	1	20	21
		% of Total	2.5%	50.0%	52.5%
	Cukup	Count	5	8	13
		% of Total	12.5%	20.0%	32.5%
	Kurang	Count	3	3	6
		% of Total	7.5%	7.5%	15.0%
Total	Count	9	31	40	
	% of Total	22.5%	77.5%	100.0%	

**Tebal 9**

nilai Chi-Square Hubungan antara **OCB\_Conscientiousness** dengan kelelahan kerja neleyan

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.291a	2	.016
Likelihood Ratio	8.971	2	.011
Linear-by-Linear Association	7.557	1	.006
N of Valid Cases	40		

**Tabel 10**

Hubungan antara **OCB\_Courtesy** dengan kelelahan kerja neleyan

			kelelahan Kerja		Total
			Lelah	tidak lelah	
OCB_Courtesy	Baik	Count	0	20	20
		% of Total	.0%	50.0%	50.0%

	Cukup	Count	6	7	13
		% of Total	15.0%	17.5%	32.5%
	Kurang	Count	3	4	7
		% of Total	7.5%	10.0%	17.5%
Total		Count	9	31	40
		% of Total	22.5%	77.5%	100.0%

**Tabel 11**  
 nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Courtesy  
 dengan kelelahan kerja neleyan

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.641 <sup>a</sup>	2	.003
Likelihood Ratio	15.148	2	.001
Linear-by-Linear Association	8.619	1	.003
N of Valid Cases	40		

**Tabel 12**  
 Hubungan antara OCB\_Sportsmanship  
 dengan kelelahan kerja neleyan

		kelelahan Kerja		Total	
		Lelah	tidak lelah		
OCB_Sportsman ship	Baik	Count	0	23	23
		% of Total	.0%	57.5%	57.5%
	Cukup	Count	3	5	8
		% of Total	7.5%	12.5%	20.0%
	Kurang	Count	6	3	9
		% of Total	15.0%	7.5%	22.5%
Total		Count	9	31	40
		% of Total	22.5%	77.5%	100.0%

**Tebal 12**  
**nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Sportsmanship dengan kelelahan kerja neleyan**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.778 <sup>a</sup>	2	.000
Likelihood Ratio	20.611	2	.000
Linear-by-Linear Association	17.274	1	.000
N of Valid Cases	40		

Analisa statistik menunjukkan hubungan antara antara Dimensi OCB dengan kelelahan kerja Nelayan adalah signifikan dengan nilai P masing masing adalah; Nilai Chi-Square hubungan antara OCB\_Altruism dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,00$ .; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Conscientiousness dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,016$ ; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Courtesy dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,03$ ; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Sportsmanship dengan kelelahan kerja neleyan ,  $P=0,00$ . Berdasar hasil peneltian bahwa hubungan antara dimensi OCB dengan kelelehan kerja Signifikan karena nilai P hitunga lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan antara hubungan antara dimensi OCB dengan kelelehan. Berdasarkan penelitian (Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, Indriyani, *et al.*, 2018) bahwa Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa OCB Conscientiousness dan pendidikan berhubungan signifikan positif dengan indikator keselamatan Nelayan dengan nilai P masing masing 0.00, saah satu indikator kseselamatan adalah kelelelahan kerja, dengan kondisi yang lelah maka keselamatan kerja juga akan menurun.

(Hendrawan, 2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memungkinkan kecelakaan adalah kondisi yang lelaah, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Saleem, 2010; The global oil and gas industry association for environmental and social issues, 2012) salah satu tanda yang meyebakan kecelakaan adalah kelelahan, berarti sifat OCB yang baik akan menurunkan tingkat kelelehan karena sifat bantu membantu, patuh terhadap aturan ,

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Andi Hendrawan, dkk  
*Organizational Citizenship Behavior. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

menggantikan peran teman tanpa pamrih akan mengakibatkan suasana kerja yang nyaman sehingga akan menurunkan tingkat kelelahan.

#### **F. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara antara Dimensi OCB dengan kelelahan kerja Nelayan adalah signifikan dengan nilai P masing masing adalah ; Nilai Chi-Square hubungan antara OCB\_Altruism dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,00$ .; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Conscientiousness dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,016$ ; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Courtesy dengan kelelahan kerja neleyan,  $P = 0,03$ ; nilai Chi-Square Hubungan antara OCB\_Sportsmanship dengan kelelahan kerja neleyan ,  $P = 0,00$ . Berdasar hasil peneltian bahwa hubungan antara dimensi OCB dengan kelelahan kerja Signifikan karena nilai P hitunga lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan antara hubungan antara dimensi OCB dengan kelelahan

#### **Daftar Pustaka.**

- Castanheira, F. and Jose, M. (2012) 'Training of temporary workers and the social exchange process', *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), pp. 191-209. doi: 10.1108/02683941211199563.
- Civil Aviation Safety Authority (CASA) (2014) 'Biomathematical Fatigue Models Guidance Document', *Civil Aviation Safety Authority (CASA) AUSTRALIA*.
- Flower, D. J. and George, E. C. (2012) 'Fatigue Risk Management in the Workplace', *ACOEMGUIDANCE STATEMENT*, 54(2). doi: 10.1097/JOM.0b013e318247a3b0.
- Hendrawan, A. (2018) 'ANALISA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA NELAYAN', *Jurnal Saintara*, 3(1).
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, *et al.* (2018) 'HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN', *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job Outlook Mencari Atribut Ideal Lulusan perguruan Tinggi*, pp. 1-11.
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., Cahyandi, K. and Indriyani (2018) 'STRES KERJA

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Andi Hendrawan, dkk  
*Organizational Citizenship Behavior. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

DAN KELELAHAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR', *jurnal EMA*, 3(1), pp. 1-13.

Hendrawan, A., Suchyawati, H. and Indriyani (2017) 'ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA', *Prosiding seminar nasional UNIMUS semarang*, pp. 39-48

Michie, S. (2002) 'Causes and management of stress at work', *University College Medical Schoo.*

Muizzudin, A. (2013) 'HUBUNGAN KELELAHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA TENUN DI PT. ALKATEX TEGAL', *Unnes Journal of Public Health*, 2(4), pp. 1-8.

Queensland Health (2009) 'Fatigue Risk Management System: RESOURCE PACK', *the Queensland Government.*

SAFE WORK ASUTRALIS (2011) 'PREVENTING AND MANAGING Draft Code of Practice', *DRAFT CODE OF PRACTICE*, (September), pp. 1-26.

Saleem, R. (2010) 'Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan', *International Journal of Business and Management*, 5(11), pp. 213-222.

Setyawanti, E. (2012) 'Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto', *Jurnal Probisnis*, 5(2), pp. 42-59.

The global oil and gas industry association for environmental and social issues (2012) 'Performance indicators for fatigue risk', *nternational Association of Oil & Gas Producers.*

TRANSPORT CANADA (2011) 'Fatigue Management Plans', *Department of Transport, Canada.*

Vainio, H. (2009) 'Process of burnout : structure , antecedents , and consequences', *Finnish Institute of Occupational Health.*

WHS Fatigue Managemen (2011) 'Work Health and Safety Fatigue Management', *segwater.*

WORCOVER TASMANIA (2013) 'A healthy workplace is good for business FATIGUE', *WORCOVER TASMANIA.*

WORKSAFE (2004) 'FATIGUE MANAGEMENT GUIDELINES', *AGRICULTURE,*

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Andi Hendrawan, dkk  
*Organizational Citizenship Behavior. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

*FORESTRY, MANUFACTURING.*

Yohana, C. (2014) 'ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT X DI JAKARTA', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(2), pp. 264–279.