Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 40-44
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1576
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT LABUANG BAJI MAKASSAR

* Enno Elfandari [1], Reza Aril Ahri [2], Nurmiati Muchlis[3]

[1]*Faculty of Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia*
[2]*Magister Program in Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia*
3 Magister Program in Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 30 December 2023
Revised: 10 January 2024
Accepted: 25 January 2024

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Pegawai.

Corresponding Author:
E-mail:
ennoelfandari@gmail.com
Address: Jalan. Urip Sumeharjo,
No. 5, 90231, Makassar,
South Sulawesi, Indonesia
Phone: +62 852-1153-7778

Abstrak

Latar Belakang: Organisasi perlu melibatkan peran kinerja pegawai, OCB dan kepuasan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Rumah sakit di dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi di berbagai sektor yang dibutuhkan oleh pasien terhadap perawat yang memiliki kinerja yang baik di Rumah Sakit.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.
Metode: Penelitian menggunakan rancangan kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang diolah melalui aplikasi SPSS 26.0.
Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Altruism* (membantu orang lain), *Conscientiousness* (Kesadaran), *Courtesy* (Kesopanan) berpengaruh, sedangkan variabel *Sportsmanship* (Sportivitas) dan *Civic Virtue* (Kebajikan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar Tahun 2023.
Kesimpulan Kinerja pegawai rumah sakit sangat bergantung pada sumber daya manusia yang tersedia. Kehadiran personil yang terampil dalam sebuah organisasi dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, yang mengarah pada pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB mengacu pada perilaku yang melampaui standar yang telah ditetapkan. Rumah sakit memupuk rasa persahabatan yang kuat di antara para pegawai, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab pegawai secara efektif sesuai dengan tugas dan posisi yang telah ditetapkan.

Abstract

Background: Organizations need to involve the role of employee performance, OCB and job satisfaction are needed to achieve these goals. Hospitals are required to provide better services in various sectors needed by patients to nurses who have good performance in the hospital.
Objective: This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at Labuang Baji Hospital Makassar.
Methods: The study used an observational quantitative design with a cross sectional study approach. The number of samples in this study were 31 people. The data analysis technique used is multiple linear regression which is processed through the SPSS 26.0 application.
Results: The results showed that partially the variables of Altruism (helping others), Conscientiousness (Awareness), Courtesy (Politeness) had an effect, while the variables of Sportsmanship (Sportsmanship) and Civic Virtue (Virtue) had no effect on Employee Performance at Labuang Baji Hospital Makassar. Simultaneously Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on Employee Performance at Labuang Baji Hospital Makassar Year 2023.
Conclusion: The performance of hospital employees is highly dependent on the available human resources. The presence of skilled personnel in an organization can positively affect employee performance, which leads to the development of Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB refers to behavior that goes beyond established standards. Hospitals foster a strong sense of camaraderie among employees, so as to effectively fulfill employee responsibilities in accordance with established tasks and positions.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1576
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi kelangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. Ketika sumber daya manusia berperan secara efektif dan efisien akan dapat tercapainya tujuan dari organisasi (Triani, Halin, & Wadud, 2020; Yulius, 2022). Setiap Rumah Sakit dituntut untuk mengembangkan kinerja organisasi yang dimiliki agar tidak kalah bersaing dengan para kompetitornya. Untuk menghadapi hal tersebut perilaku pegawai juga perlu diperhatikan, karena dapat bepengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku yang dimaksud adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Naway, 2017; Ricky Lukito, 2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi Rumah Sakit (Putri & Utami, 2017). Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi atau *extra role* (Suzana, 2017). Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang bersedia melakukan lebih dari pekerjaannya dan berusaha untuk berkinerja melebihi apa yang diharapkan oleh Rumah Sakit (Triani, Halin, & Wadud, 2020).

Keberhasilan suatu Rumah Sakit dipengaruhi oleh kinerja Pegawainya. Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu Rumah Sakit (Ganyang, 2018). OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja Pegawainya. Semakin tinggi perilaku OCB semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan begitu, penerapan sekaligus peranan OCB sangat diperlukan pada setiap Rumah Sakit (Kholifah, 2021).

Kinerja dapat dipertahankan apabila ada dorongan atau motivasi, mengembangkan kemampuan, meningkatkan kinerja, mencapai potensi diri yang bermanfaat bagi individu dan organisasi (Bintaro & Daryanto, 2017). Pada dasarnya kualitas pelayanan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan pasien (Alrahmi, Surahman Batara, Rizki Amelia, Ikhtiar, & Aril Ahri, 2023). Kinerja perawat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti yang dikemukakan oleh Akira and Jatmika menyatakan bahwa perilaku OCB cenderung rendah, dikarenakan beban kerja yang tinggi dan jumlah perawat yang terbatas, kondisi seperti ini akan menyebabkan kinerja perawat menjadi rendah sebagai akibat dari ketidakpuasan pasien dan keluarga pasien terhadap pelayanan.

Rumah Sakit Labuang Baji Makassar melakukan pelayanan kesehatan secara holistik terhadap masyarakat umum dan Peserta BPJS Kesehatan serta melakukan pengembangan pelayanan terpadu dan berkesinambungan, dalam hal ini Rumah Sakit Labuang Baji Makassar memerlukan pegawai yang memiliki perilaku OCB pada pegawainya agar kinerja pegawai Rumah Sakit meningkat. Dimana diharapkan perilaku OCB di Rumah Sakit nantinya akan berpengaruh pada sistem kerja yang diberikan oleh Rumah Sakit sehingga dalam menyelenggarkan pelayanan kesehatan semakin optimal dan kepuasaan pasien meningkat.

METODE

Penelitian menggunakan rancangan kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional study*, yaitu setiap objek hanya diamati satu kali saja dan pengukuran dilakukan secara bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar khususnya di di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar, pada bulan Agustus tahun 2023. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui wawancara langsung berpedoman pada kuesioner yang telah disiapkan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang tersedia (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip Rumah Sakit seperti sejarah dan struktur organisasi dari Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berstatus ASN di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar yang berjumlah 76 orang. Kemudian teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Untuk menetukan jumlah sampel maka digunakan dengan rumus *lameshow.* Jumlah sampel yang didapatkan adalah berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan dokumentasi.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai. Sebelum dilakukan uji hubungan antar variabel, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner penelitian. Dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin, umur, jabatan dan lama bekerja

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Laki-Laki	12	39.0
Perempuan	19	61.0
Umur	**Frekuensi (n)**	**Presentase (%)**
26-35 Tahun	9	29.0
36-45 Tahun	18	58.1
46-55 Tahun	4	12.9
Jabatan	**Frekuensi (n)**	**Presentase (%)**
Perawat	5	16.0
Perawat Pelaksana	26	84.0
Lama Bekerja	**Frekuensi (n)**	**Presentase (%)**
<10 Tahun	6	19.3
>10 Tahun	25	80.7

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa responden perempuan lebih dominan yaitu 61.0% atau 19 orang. Berdasarkan kategori umur masa dewasa akhir 36-45 tahun lebih dominan yaitu sebanyak 18 orang atau 58.1%. Berdasarkan jabatan responden dengan jabatan sebagai perawat pelaksana lebih banyak yaitu 26 orang atau 84.0%. Sedangkan berdsarkan lama bekerja, responden yang lama bekerja lebih dari 10 tahun lebih dominan sebanyak 25 orang atau 80.7%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.980[a]	.960	.952	1.280

Sumber: Data Primer Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0.952 hal ini berarti 95.2% variasi variabel dependent yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh 5 variasi variabel bebas yaitu *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *sportsmanship* (X3), *courtesy* (X4), *dan civic virtue* (X5). Sedangkan sisanya 4,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Analisis Uji t (parsial)

Tabel 3 Hasil Analsis Uji t (hubungan secara parsial antara variable X terhadap variable Y)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	5.375	.000	
Altruism	2.108	.045	Berpengaruh
Conscientiousness	5.528	.000	Berpengaruh
Sportsmanship	-.705	.488	Tidak Berpengaruh
Civic Virtue	.770	.448	Tidak Berpengaruh
Courtesy	2.967	.007	Berpengaruh

Sumber: Data Primer Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 3, dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial *Altruism* (X_1) dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari α (0,05), maka H1 diterima. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Altruism* (membantu orang lain) terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Variabel *Conscientiousness* (X_2) dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), maka H2 diterima. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Conscientiousness* (Kesadaran) terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Variabel *Sportsmanship* (X_3) engan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,488 lebih besar dari α (0,05), maka H3 ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh signifikan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

antara *Sportsmanship* (Sportivitas) terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Variabel *Civic Virtue* (X_4) dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,448 lebih besar dari α (0,05), maka H4 ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Civic Virtue* (kebajikan) terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Variabel *Courtesy* (X_5) dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari α (0,05), maka H5 diterima. Berarti tterdapat pengaruh signifikan antara *Courtesy* (Kesopanan) terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

Hasil Analisis Uji F (Simultan)

Tabel 4 Hasil Analisis Uji F (pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen)

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	Regression	992.027	5	198.405		
	Residual	40.940	25	1.638	121.155	.000[b]
	Total	1032.968	30			

Sumber: Data Primer Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F = 0,000 (lebih kecil dari α =0,05). Artinya H6 diterima. Dengan kata lain, variabel bebas yaitu *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *sportsmanship* (X3), *courtesy* (X4), *dan civic virtue* (X5) secara simultan atau secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Altruism* (membantu orang lain), *Conscientiousness* (Kesadaran), *Courtesy* (Kesopanan) berpengaruh, sedangkan variabel *Sportsmanship* (Sportivitas) dan *Civic Virtue* (Kebajikan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar Tahun 2023.

Menurut Seymour dalam Swasto, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner, mendefiniskan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Definisi diatas menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik-buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk (Setiono & Sustiyatik, 2020). Tenaga Kesehatan sangat bergantung pada kerjasama tim, mulai dari unit bangsal, unit operasi serta unit terkecil yaitu para tenaga kesehatan itu sendiri membutuhkan kerjasama tim untuk mencapai sebuah tujuan (Muchlis et al., 2022).

Hasil penelitian ini relevan dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh (Soraya, Arman, Fachrin, Ahri, & Alwi, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Civic Virtue, Conscentiousness, Sportsmanship, Altruism, Courtesy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu hal yang menarik karena dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari *job description*, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar hasilnya dapat memberi manfaat dan keberhasilan dalam suatu organisasi, sedangkan dapat diketahui bahwa keberhasilan dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja salah satunya dengan memiliki kesediaan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi. Hal tersebut sesuai dengan teori dimana Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Variabel kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 67% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Penting untuk memperhatikan akan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini dikarenakan bisa berdampak dengan tanggapan pasien terhadap kualitas layanan rumah sakit, kepuasan pasien terhadap rumah sakit dan kepuasan pasien terhadap kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Altruism* (membantu orang lain) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.
2. Variabel *Conscientiousness* (Kesadaran) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.
3. Variabel *Sportsmanship* (Sportivitas) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.
4. Variabel *Civic Virtue* (Kebajikan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.
5. Variabel *Courtesy* (Kesopanan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.
6. Variabel *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *sportsmanship* (X3), *courtesy* (X4), *dan civic virtue* (X5) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Alrahmi, N., Surahman Batara, A., Rizki Amelia, A., Ikhtiar, M., & Aril Ahri, R. (n.d.). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pada Pasien Rawat Inap Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, *4*(2), 126–140. https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1125

Bintaro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Kholifah, S. (2021). Peranan Organizatioal Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember. *Sosains Jurnal Sosial Dan Sains*, *1*(September), 1082–1091.

Muchlis, N., Amir, H., Cahyani, D. D., Alam, R. I., Landu, N., Mikawati, M., … Sinaga, M. R. E. (2022). The cooperative behavior and intention to stay of nursing personnel in healthcare management. *Journal of Medicine and Life*, *15*(10), 1311.

Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Putri, D. Y., & Utami, N. H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *46*(1), 27–34.

Ricky Lukito. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, *8*(2).

Setiono, B. agus, & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Soraya, M., Arman, A., Fachrin, S. A., Ahri, R. A., & Alwi, M. K. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, *13*(4), 1359–1370.

Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI DI : PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, (1), 1978–2560.

Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020a). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, *1*(1), 11–18.

Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020b). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, *1*(1), 11–18.

Ulfa, Nurmiati, Ludfia, & Muchlis. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, *2*(3), 69–80.

Yulius, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *KBM Sastrabook* (Cetakan I). Jogjakarta: KBM Sastrabook.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license