Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 2. Page 57-64
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1617
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

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Perawat Pegawai Tidak Tetap Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan

Nurul Mukhlisah Tahir, *Reza Aril Ahri, Nur Ulmy Mahmud

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 21 January 2024
Revised: 01 February 2024
Accepted: 20 February 2024

Keywords*: Organizational Citizenship Behavior* (OCB); *Quality of Work Life* (QWL); Kepuasan Kerja; Kinerja

Corresponding Author*:*
E-mail:
rezaaril.ahri@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumoharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Labuang Baji dari hasil pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti dimana kinerja dari karyawan maupun tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji mengalami penurunan sebagai contoh masih banyaknya karyawan terkhusus perawat tidak tetap ataupun tenaga kesehatan yang datang terlambat dari jam kerjanya mengakibatkan terlambatnya dimulai jam pelayanan kepada pasien sehingga terjadi antrean di pelayanan pasien di RSUD Labuang Baji dan dengan adanya tenaga kesehatan yang datang terlambat akan berdampak pada karyawan lainnya yang harus merangkap jabatan. Hal ini tentu akan berdampak pada ketidakefektivitasan pegawai dalam bekerja.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Perawat Pegawai Tidak Tetap Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan.
Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pegawai tidak tetap dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.
Hasil: Menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat tidak tetap melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,210, nilai *t-statistic* sebesar 3,840, dan nilai *p-value* sebesar 0,000. *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat tidak tetap melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,561, nilai *t-statistic* sebesar 9,335, dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat tidak tetap melalui Kepuasan Kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.

ABSTRACT

Background: Labuang Baji from the results of initial observations made by researchers where the performance of employees and health workers at Labuang Baji Hospital has decreased, for example, there are still many employees, especially non-permanent nurses or health workers who arrive late from their working hours, resulting in the late start of service hours to patients so that there are queues in patient services at Labuang Baji Hospital and with health workers who arrive late, it will have an impact on other employees who have to double up. This will certainly have an impact on the ineffectiveness of employees at work.
Objective: This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on Non-Permanent Employee Nurse Performance through Job Satisfaction at Labuang Baji Regional General Hospital, South Sulawesi Province.
Method: This study uses a quantitative approach with explanatory research. The population in this study were non-permanent employee nurses with a sample size of 83 respondents. Primary data collection in this study used a questionnaire instrument. Data analysis in this study using multiple linear regression.
Results: Shows that Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant influence on the performance of non-permanent nurses through Job Satisfaction with a path coefficient value of 0.210, a t-statistic value of 3.840, and a p-value of 0.000. Quality of Work Life (QWL) has a significant influence on the performance of non-permanent nurses through Job Satisfaction with a path coefficient value of 0.561, a t-statistic value of 9.335, and a p-value of 0.000. And Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) simultaneously have a significant influence on the performance of non-permanent nurses through Job Satisfaction with a p-value of 0.000.

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.v5i2.1617
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB ini dilakukan oleh seorang individu, dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (1).

Produktivitas karyawan ditentukan dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan, hal ini sesuai dengan pernyataan dari As'ad (2006) bahwa kinerja diukur atas dua faktor yaitu faktor individu meliputi kepuasan karyawan dan OCB sedangkan faktor situasi kerja berupa budaya organisasi. Artinya bahwa untuk mengukur parameter keberhasilan kinerja dengan melihat OCB sebagai kinerja individu dan budaya organisasi sebagai kinerja organisasi (2). Salah satu organisasi yang berfokus pada pembangunan kualitas sumber daya manusia ialah Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana Dinas Kesehatan akan membawahi Seluruh fasilitas pelayanan Kesehatan yang ada di wilayah kerjanya dalam hal ini seperti Rumah Sakit, tentu Dinas Kesehatan setempat akan sangat memperhatikan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan Rumah sakit tersebut (3).

Namun hal tersebut tidak akan mudah terjadi, bila Rumah Sakit kurang memperhatikan *Quality of Work Life* (QWL) bagi karyawannya. Lebih dari itu Rumah Sakit akan menghadapi kondisi dimana karyawan lebih memilih untuk pindah ke Rumah Sakit lain, karena mereka lebih memilih untuk bekerja di Rumah Sakit lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan Rumah sakit dibutuhkan faktor pendorong yang harus diperhatikan, yaitu kualitas kehidupan kerja. *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan demi meningkatkan Kinerja dari anggotanya (4).

Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* atau perilaku yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, dimana perilaku *extra-role* yang dimaksud adalah dengan tumbuhnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri. Perilaku *in-role* yang melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diberikan berhubungan dengan kompensasi ekstrinsik atau moneter, sedangkan perilaku *extra-role* berhubungan dengan kompensasi intrinsik (5). Menurut Organ (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 5 indikator yang dinilai yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue* (6).

Menurut *World Health Organization* (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian *(partly mediation)* hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan (7). Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas (8). Salah satu objek pelayanan kesehatan di Sulawesi Selatan yang kemudian menarik untuk diteliti adalah RSUD Labuang Baji. RSUD Labuang Baji merupakan salah satu rumah sakit pemerintah daerah tertua kedua dari Rumah Sakit Wahidin Sudirohusodo di Sulawesi Selatan yang diresmikan pada tanggal 12 Juli 1938.

Berdasarkan lama beroperasinya, perlu kita ketahui bahwa Rumah sakit yang memiliki masa operasional lebih lama memiliki produktivitas yang tinggi dibandingkan Rumah sakit yang baru beroperasi (9). RSUD Labuang Baji Makassar merupakan rumah sakit yang terletak sangat strategis yaitu di tengah kota Makassar dan sangat mudah di akses oleh alat transportasi. RSUD Labuang Baji merupakan rumah sakit bertipe B dengan komitmen memiliki layanan unggulan dalam pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat Sulawesi Selatan, Indonesia bagian timur, dan Indonesia secara luas. Demi mewujudkan komitmen tersebut, RSUD Labuang Baji harus memaksimalkan kinerjanya melalui Sumber Daya Manusia yang mereka miliki.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh RSUD Labuang Baji terdiri atas 827 orang yang terdiri dari tenaga keperawatan, kefarmasian, kesehatan lingkungan, keterapian fisik, teknik biomedika, kebidanan, kesehatan masyarakat, gizi, keteknisan medis, manajemen, dan struktural. Dengan jumlah SDM atau tenaga

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

kesehatan yang besar tersebut, RSUD Labuang Baji kemudian memiliki berbagai macam layanan kesehatan mulai dari Instalasi Rawat Darurat, Layanan Spesialis, dan Rawat Inap (Rencana Kerja RSUD Labuang Baji.,2022). Selain itu, RSUD Labuang Baji juga memiliki layanan perawatan khusus seperti perawatan COVID-19, perawatan ICU, Bedah Sentral, perawatan ICCU, perawatan anak, pelayanan nifas/ginekologi, perawatan bayi baru lahir, perawatan bayi NICU, dan hemodialisa. Berbagai pelayanan kesehatan yang ada tersebut tentunya telah memberikan banyak manfaat bagi masyarakat dan berimbas kepada kinerja RSUD Labuang Baji itu sendiri. Tentunya dengan SDM dan fasilitas yang dimiliki, diharapkan RSUD.

Labuang Baji mampu meningkatkan kinerja dari karyawannya demi meningkatkan kualitas pelayanan Kesehatan di Rumah sakit (9). Pada pembahasan Rencana Strategis Perubahan RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 dikatakan bahwa diperlukan peningkatan Kinerja dalam penyelenggaraan di bidang pelayanan Kesehatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi RSUD Labuang baji Provinsi Sulawesi Selatan untuk mencapai visi dan misi pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Rencana Kerja RSUD Labuang Baji, 2022). Maka dari itu tentunya RSUD Labuang Baji harus meningkatkan kinerja pada karyawannya untuk mencapai Visi Misi tersebut. Pemilihan tempat atau lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji, dengan alasan bahwa berdasarkan fenomena yang terjadi di RSUD.

Labuang Baji dari hasil pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti dimana kinerja dari karyawan maupun tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji mengalami penurunan sebagai contoh masih banyaknya karyawan terkhusus perawat tidak tetap ataupun tenaga kesehatan yang datang terlambat dari jam kerjanya mengakibatkan terlambatnya dimulai jam pelayanan kepada pasien sehingga terjadi antrean di pelayanan pasien di RSUD Labuang Baji dan dengan adanya tenaga kesehatan yang datang terlambat akan berdampak pada karyawan lainnya yang harus merangkap jabatan. Hal ini tentu akan berdampak pada ketidakefektivitasan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melaksanakan penelitian dengan tajuk Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan dan Kinerja Perawat Pegawai Tidak Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Labuang Baji pada staf dan tenaga kesehatan yang merupakan pegawai tidak tetap di RS Labuang Baji dengan waktu pelaksanaan yakni dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2023. Populasi berjumlah 827 secara keseluruhan namun sampel dalam penelitian ini untuk karyawan di Rumah Sakit Labuang Baji berjumlah 83 orang yang terdaftar di rumah sakit tersebut. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu maupun data dokumen yang berhubungan dan diperlukan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendapatan dan Masa Kerja

Karakteristik Responden	n	(%)
Usia		
21 – 25 Tahun	40	48.1%
26 – 30 Tahun	23	27.8%
31 - 35 Tahun	15	18.1%
36 – 40 Tahun	5	6,0%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	12,0%
Perempuan	73	88,0%
Pendapatan		
< Rp1.500.000	45	54,2%

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

Rp1.500.000 – Rp2.000.000	25	30,1%
>Rp. 2.000.000	13	15,7%
Masa Kerja		
1 Tahun	27	32,6%
2-3 Tahun	40	48,1%
> 3 Tahun	16	19,3%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21 hingga 25 tahun yang diwakili oleh 40 responden atau sebesar 48.1%. Mayoritas responden adalah perempuan, yakni sebanyak 73 responden atau 88%. Mayoritas responden berasal dari kelompok pendapatan kurang dari Rp1.500.000,- per bulan yang berjumlah sebanyak 45 responden (54,2%). Mayoritas responden telah bekerja antara 2 hingga 3 tahun dengan frekuensi sebanyak 40 responden atau 48,1%.

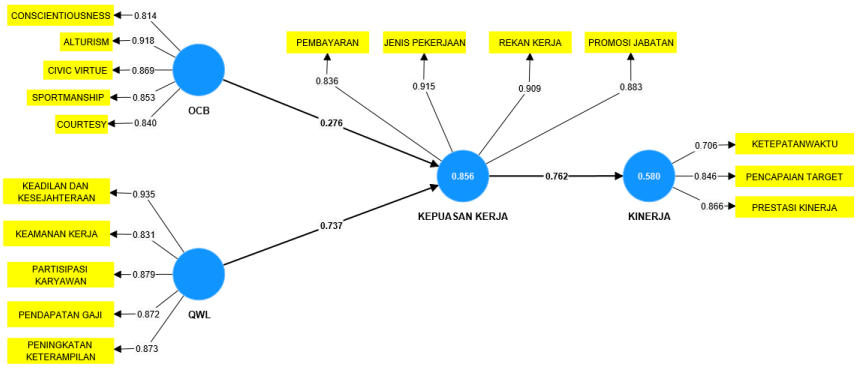
Tabel 2. Cross Loading

	OCB	QWL	Kepuasan Kerja	Kinerja
Conscientiousness	**0,814**	0,369	0,475	0,613
Alturism	**0,918**	0,432	0,565	0,704
Civic Virtue	**0,869**	0,724	0,742	0,761
Sportmanship	**0,853**	0,448	0,597	0,597
Courtesy	**0,840**	0,449	0,594	0,582
Keadilan dan Kesejahteraan	0,654	**0,935**	0,901	0,724
Keamanan Kerja	0,562	**0,831**	0,781	0,583
Partisipasi Karyawan	0,500	**0,879**	0,766	0,742
Pendapatan Gaji	0,373	**0,872**	0,769	0,569
Peningkatan Keterampilan	0,443	**0,873**	0,704	0,635
Pembayaran	0,432	0,854	**0,836**	0,583
Jenis Pekerjaan	0,590	0,777	**0,915**	0,695
Rekan Kerja	0,733	0,753	**0,909**	0,737
Promosi Jabatan	0,728	0,803	**0,883**	0,678
Ketepatan Waktu	0,507	0,432	0,420	**0,706**
Pencapaian Target	0,707	0,538	0,559	**0,846**
Prestasi Kinerja	0,636	0,756	0,784	**0,866**

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing dimensi terhadap dimensi lainnya lebih besar daripada nilai *loading* dari variabel lain. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan pada validitas diskriminan karena setiap dimensi memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari masing-masing variabelnya dibanding nilai *cross loading* dimensi variabel lainnya.

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



Gambar 5.1
Hasil Analisis Struktur Model

Tabel 3. Analisis Pengaruh

Pengaruh	Koefisien	*t-statistic*	*p-value*
OCB (X1) → Kepuasan Kerja (X3)	0,276	4,422	0,000
QWL (X2) → Kepuasan Kerja (X3)	0,737	11,119	0,000
Kepuasan Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,762	12,978	0,000
OCB (X1) → Kepuasan Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,210	3,840	0,000
QWL (X2) → Kepuasan Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,561	9,355	0,000

Ket: *p-value* < 0,05 = Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Perawat Pegawai Tidak Tetap Melalui Kepuasan Kerja di RS Labuang Baji

Hasil yang diperoleh dari uji analisis jalur yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur *(path coefficient)* sebesar 0,210 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,840 yang lebih besar dari 1,990 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini secara empiris mendukung hipotesis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat secara efektif meningkatkan kinerja dengan mendorong kepuasan kerja pada perawat pegawai tidak tetap di RS Labuang Baji Makassar. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat definisikan sebagai kategori perilaku yang dipilih secara sukarela dan hasil dari inisiatif karyawan yang tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi namun secara agregat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi (10). Komponen dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi perilaku kehati-hatian *(conscientiousness), altruism, civic virtue*, sikap sportif *(sportsmanship),* dan kesopanan *(courtesy).*

Temuan ini juga secara lebih lanjut memvalidasi gagasan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan, dan tindakan serupa lainnya secara kolektif menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sehingga lingkungan kerja yang positif ini dapat mengarah pada munculnya kepuasan kerja di kalangan perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Elfandari et al. (2024), perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga perlu untuk menjadi perhatian utama karena secara positif mampu mempengaruhi kinerja pegawai (11).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting terkait pekerjaan yang dilakukannya. Hal-hal yang dianggap penting tersebut meliputi pekerjaan itu sendiri, upah yang diterima, peluang untuk mendapatkan promosi, pengawasan dari supervisor atau atasan, serta rekan kerja (8). Sejumlah studi telah secara konsisten menunjukkan bahwa

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

karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan lebih cenderung untuk menunjukkan ketepatan waktu, dedikasi, dan kinerja yang lebih baik dari segi akurasi, fokus, dan usahanya (Katebi et al., 2022). Perilaku kepuasan kerja ini dapat disebabkan oleh adanya faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan Badaruddin et al. (2023) membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (12). Bagi perawat, kepuasan kerja merupakan faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang dilakukannya (13).

Hasil dari penelitian ini sesuai atau konsisten dengan temuan yang terdapat pada berbagai penelitian sebelumnya, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) yang menjelaskan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Selain itu, studi lain yang dilakukan oleh Inkiriwang dan Wijayadne (2023) juga menguatkan temuan dalam penelitian ini, dimana penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Meskipun penelitian ini fokus pada perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar, temuan dari penelitian ini dapat menjadi wawasan yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi lainnya, khususnya organisasi rumah sakit. Implikasi dari hubungan atau pengaruh signifikan yang ditemukan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki relevansi yang luas untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya dalam membangun budaya dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja organisasi.

Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Perawat Pegawai Tidak Tetap melalui Kepuasan Kerja di RS Labuang Baji

Analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dimediasi oleh kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur *(path coefficient)* sebesar 0,561 dengan *t-statistic* sebesar 9,335 yang lebih besar dari 1,990 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini secara empiris mendukung hipotesis bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dapat secara efektif meningkatkan kinerja dengan mendorong kepuasan kerja di antara perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar. Konsepsi tentang *Quality of Work Life* (QWL) berkaitan dengan berbagai kondisi atau lingkungan kerja yang bersifat menguntungkan, mendukung, dan meningkatkan kepuasan karyawan melalui pemberian penghargaan, jaminan keamanan kerja, dan peluang untuk berkembang sebagai karyawan (14).

Dalam konteks penelitian ini, *Quality of Work Life* (QWL) secara khusus meliputi jaminan keamanan kerja, keadilan dan kesetaraan, pendapatan gaji dan tunjangan, peningkatan keterampilan dan peluang, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan (15). Lebih lanjut, temuan ini menguatkan gagasan bahwa kehadiran aspek *Quality of Work Life* (QWL) di lingkungan pekerjaan, seperti adanya peluang untuk promosi, jaminan terhadap pekerjaan, kesesuaian gaji dan tunjangan, dan sebagainya dapat menimbulkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan mereka. Kepuasan terhadap pekerjaan ini dapat mengarah pada peningkatan kedisiplinan di antara karyawan dan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (16).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farmi dkk. (2020) dimana penelitian tersebut menunjukkan pengaruh signifikan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (17). Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Safitri dkk. (2022) yang menggarisbawahi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan (18).

Implikasi dari temuan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya *Quality of Work Life* (QWL) dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar ataupun organisasi lainnya sehingga dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

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

Hasil dari uji analisis jalur yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat pegawai tidak tetap di RS Labuang Baji. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) sendiri merupakan bagian dari budaya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Optimalnya budaya organisasi tersebut secara lebih lanjut dapat mengarah pada terciptanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di organisasi tersebut (19).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana dkk. (2021) yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk. (2021) yang menemukan bahwa *Quality of Work Life* (QWL), Komunikasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini dapat menjadi nilai tambah dalam memperkuat pemahaman terkait bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Secara lebih lanjut elemen-elemen ini dapat membentuk lingkungan kerja yang efektif mendorong kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (20).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pegawai tidak tetap melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,210 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,840 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari *conscientiousness, altruism, civic virtue, sportsmanship,* dan *courtesy* dapat secara efektif meningkatkan kepuasan kerja hingga menyebabkan meningkatnya kinerja perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar.
2. *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pegawai tidak tetap melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,561 dengan nilai *t-statistic* sebesar 9,355 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. *Quality of Work Life* (QWL) yang terdiri dari keamanan kerja, keadilan dan kesetaraan, pendapatan gaji dan tunjangan, peningkatan keterampilan dan kesempatan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan secara efektif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kedua faktor ini merupakan bagian dari budaya organisasi yang dapat saling memperkuat dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif untuk menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perawat pegawai tidak tetap yang bekerja di RS Labuang Baji Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bustomi A. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai: Studi survei pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. 2020.
2. As'ad M. Produktivitas Kerja Karyawan. 2006.
3. Dinkes. Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. 2020.
4. Lumbantoruan ER. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). Jom Fekon. 2015;2(1):1–10.

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

5. Soraya M, Arman, Fachrin SA, Ahri RA, Alwi MK, Samsualam. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan. J Ilm Permas J Ilm STIKES Kendal. 2023;13(4):1359–70.
6. Organ DW, Podsakof PM, Mackenzie SB. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. California: Sage Publication; 2006.
7. Lukito R. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Agora [Internet]. 2020;8(2):1–9. Available from: http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599
8. Luthans F. Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition. 2011.
9. Mayasari E, Ahri RA, Rusydi AR. Strategi Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Kota Makassar. J Muslim Community Heal [Internet]. 2023;4(1):18–30. Available from: https://doi.org/10.52103/jmch.v4i1.1189JournalHomepage:https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch
10. Sari DP, Ali H. Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture and Workload. Dinasti Int J Manag Sci [Internet]. 2022;3(4):647–56. Available from: https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1133
11. Elfandari E, Ahri RA, Muchlis N. Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. J Aafiyah Heal Res. 2024;5(1):40–4.
12. Badaruddin B, Alwi MK, Sumiaty, Multazam AM, Yusriani, Ahri RA. The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Satisfaction in Bulukunyi Health Center and Bontokassi Health Center Employees of Takalar Regency. J eduhealth. 2023;14(01):461–6.
13. Kasim MQ, Ahri RA, Batara AS. Persepsi Perawat Tentang Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar. J Mitrasehat. 2018;8(2):400–10.
14. Fakhri M, Nurnida I, Winarno A, Kurnia B, Suryana D. Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia. J Asian Financ Econ Bus. 2020;7(11):1105–11.
15. Porkiani M, Yadollahi M, Sardini Z, Ghayoomi A. Relationship between the Quality of Work Life and Employees' Aggression. J Am Sci. 2011;11(2):687–706.
16. Haryono S, Pamungkas Y. Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. Proc 4th Int Conf Sustain Innov 2020-Accounting Manag (ICoSIAMS 2020). 2021;176(ICoSIAMS 2020):157–70.
17. Farmi N, Apridar A, Bachri N. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. J-MIND (Jurnal Manaj Indones. 2020;5(2):84–93.
18. Safitri DNK, Susyanti J, Priyono AA. Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RSUD Grati). J Ris Manaj. 2018;3(1):88–99.
19. Laras T, Jatmiko B, Tri Nugroho FJH. The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on the Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction (Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta). Kinerja. 2021;25(2):308–32.
20. Kurniawati I, Djaelani AK, Khalikussabir. Pengaruh Quality of Work Life (QWL), Komunikasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang. e – J Ris Manaj. 2021;79–91.

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