

TESIS

**PENGARUH *CULTURE VALUES* SUKU TORAJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO
KABUPATEN TORAJA UTARA**

Disusun dan diajukan oleh

**IRAWATI K
K022191030**



**MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGAJUAN

**PENGARUH *CULTURE VALUES* SUKU TORAJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO
KABUPATEN TORAJA UTARA**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh:

IRAWATI K.

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**PENGARUH CULTURE VALUES SUKU TORAJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT DI RUMAH
SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA**

Disusun dan diajukan oleh

IRAWATI K
Nomor Pokok K022191030

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 12 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat



MENYETUJUI
KOMISI PENASIHAT,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM
Nip. 197301042000122001

Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes
Nip. 197310161997022001

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin

Program Studi
Magister Administrasi Rumah Sakit



Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed
Nip. 196706171999031001

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS
Nip. 196502101991031006

UJIAN TESIS

**PENGARUH CULTURE VALUES SUKU TORAJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT DI RUMAH SAKIT ELIM
RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA**

Disusun dan diajukan oleh :

**IRAWATI K
NOMOR POKOK K022191030**

MENYETUJUI

KOMISI PENASEHAT,

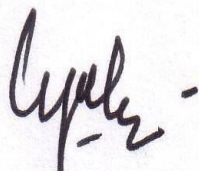


**Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM
Ketua**



**Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes
Anggota**

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Rumah Sakit**



Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Irawati K.
Nomor Pokok : K022191030
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahawa karya tulisan saya berjudul:

Pengaruh *Culture Values* Suku Toraja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juli 2021

Yang Menyatakan,



Irawati K.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Culture Values* Suku Toraja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sedalam-dalamnya kepada **Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM.** selaku pembimbing I dan **Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes** selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada **Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH., Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS,** dan **Prof. Dr. Sangkala, M.Si,** selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA,** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.

2. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin, M.Sc** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS**, selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan informasi, masukan dan pengetahuan.
6. Seluruh staf Rumah Sakit Universitas Hasanuddin atas bantuan dan kerjasamanya selama proses penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan **MARS 2020** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta, Ibunda **Andi Sari Bulan** dan Alm. Bapak, suami tercinta **drg. Muh. Arfah Rachman (ditunggu gelar Spesialisnya tahun ini)**, serta anak-anakku tercinta **kakak Arrifah Fahira Ramadhani** dan **adek Azzam Fahir**

Khairan, serta keluarga besar atas segala dukungan berupa doa, kesabaran, pengorbanan dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Prodi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Untuk itu, semua saran dan kritik akan diterima dengan segala kerendahan hati. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Makassar, Juli 2021

Irawati K.

DAFTAR ISI

TESIS.....	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kajian Masalah	15
C. Rumusan Masalah.....	24
D. Tujuan Penelitian	25
E. Manfaat Penelitian.....	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	29
A. Tinjauan Umum <i>Culture Values</i>	29
B. Tinjauan Umum <i>Organization Cultrure</i>	34
C. Tinjauan Umum <i>Corporate Culture</i>	37
D. Tinjauan Umum <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
E. Tinjauan Umum Suku Toraja.....	42
F. Matriks Penelitian Terdahulu.....	48
G. Mapping Teori.....	60
H. Kerangka Teori	61
I. Kerangka Konsep.....	63
J. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	65
Kriteria Objektif.....	65

K. Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN.....	72
A. Jenis Penelitian	72
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	73
C. Populasi dan Sampel.....	73
D. Jenis dan Sumber Data.....	75
E. Metode Pengumpulan Data.....	76
F. Metode Pengukuran	76
G. Metode Pengolahan Dan Analisis Data.....	77
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	83
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Elim Rantepao	83
B. Hasil Penelitian.....	85
1. Hasil Kuantitatif	85
2. Hasil Kualitatif.....	108
C. Pembahasan.....	117
D. Implikasi Manajerial	153
E. Keterbatasan Penelitian	155
BAB V PENUTUP	156
A. Kesimpulan.....	156
B. Saran.....	157
DAFTAR PUSTAKA	160
LAMPIRAN	166

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara tahun 2020.....	11
Tabel 2 Matriks Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif Penelitian	65
Tabel 4 Distribusi Jumlah Perawat Berdasarkan Ruangan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	73
Tabel 5 Distribusi Jumlah Perawat Berdasarkan Ruangan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	74
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja, Umur, jenis Kelamin, Pendidikan, masa kerja, dan Status Kepegawaian di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	85
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Dimensi pada Variabel <i>Culture Values</i> pada Penelitian Berdasarkan Kategori di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	87
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Dimensi pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Penelitian Berdasarkan Kategori di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	88
Tabel 9 Distribusi Frekuensi pada Variabel Penelitian Berdasarkan Kategori di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	89
Tabel 10 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden dengan Variabel <i>Culture Values</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	90
Tabel 11 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden dengan Variabel <i>Culture Values</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	91
Tabel 12 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden dengan Variabel <i>Culture Values</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	91
Tabel 13 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden dengan Variabel <i>Culture Values</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	92
Tabel 14 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Responden dengan Variabel <i>Culture Values</i> pada Perawat di RS Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	92
Tabel 15 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	93
Tabel 16 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	

pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	94
Tabel 17 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	94
Tabel 18 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	95
Tabel 19 Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Responden dengan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	96
Tabel 20 Analisis Hubungan <i>Power Distance</i> pada Variabel <i>Culture Values</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	97
Tabel 21 Analisis Hubungan <i>Uncertainly Avoidance</i> pada Variabel <i>Culture Values</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	98
Tabel 22 Analisis Hubungan <i>collectivism</i> pada Variabel <i>Culture Values</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	99
Tabel 23 Analisis Hubungan <i>Masculinity</i> pada Variabel <i>Culture Values</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	100
Tabel 24 Analisis Hubungan <i>Long Term Orientation</i> pada Variabel <i>Culture Values</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	101
Tabel 25 Analisis Hubungan Variabel <i>Culture Values</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	102
Tabel 26 Analisis Pengaruh Variabel <i>Culture Values</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	103
Tabel 27 Analisis Pengaruh Dimensi-dimensi pada Variabel <i>Culture Values</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	104
Tabel 28 Analisis Pengaruh Dimensi-dimensi pada Variabel <i>Culture Values</i> yang berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	106
Tabel 29 Distribusi Frekuensi Informan dalam Penelitian Budaya Suku Toraja Tahun 2021.....	109

Tabel 30 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Pada variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021.....	222
Tabel 31 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Pada variabel <i>Culture Values</i> pada Perawat di Rumah Sakit Elim Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021	229

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian.....	16
Gambar 2 Kerangka Teori	61
Gambar 3. Kerangka Konsep.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	166
Lampiran 2 Pedoman Wawancara.....	178
Lampiran 3 Hasil Wawancara	180
Lampiran 4 Output SPSS.....	195
Lampiran 5 Distribusi Jawaban Responden Tiap Pertanyaan	222
Lampiran 6 Administrasi Penelitisn	236
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	237
Lampiran 8 Biodata Peneliti	238

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Keterangan
OCB	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
RSUD	Rumah Sakit Umum Daerah
RS	Rumah Sakit
LMX	Leader Member Exchange
PDI	<i>Power Distance index</i>
UAI	<i>Uncertainty Avoidance index</i>
IDV	<i>Individualism vs Kollektivism</i>
MAS	<i>Maskulin vs Feminim</i>

ABSTRAK

IRAWATI K. *Pengaruh Culture Values Suku Toraja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara* (Dibimbing oleh **Indahwaty Siddin** dan **Fridawaty Rivai**)

Masyarakat Toraja sangat menjaga adat istiadat tradisi para leluhur, mereka percaya bahwa adat istiadat merupakan bagian dari kehidupan suku toraja, sehingga perlu dijaga kelestarian dan keberadaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan *culture values* suku Toraja dalam kehidupan sehari-hari, menganalisis pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Power Distance*, dimensi *Uncertainty Avoidance*, dimensi *Individualism vs Collectivism*, dimensi *Masculinity vs Femininity*, dan dimensi *Long Term vs Short Term* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat, dan menganalisis dimensi *culture values* manakah yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan *mixed method* yaitu pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 136 perawat dan pada penelitian kualitatif menggunakan sebanyak 3 informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Power Distance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat, ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Uncertainty Avoidance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat, ada Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Collectivism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat, tidak ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Masculinity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat, tidak ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Long Term Orientation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat, dan dimensi *power distance* merupakan dimensi paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Oleh karena itu, disarankan untuk manajemen rumah sakit agar lebih *explore* lagi *culture values* suku Toraja, yang selama ini telah diterapkan sebagai nilai-nilai budaya dan prinsip dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Kata Kunci: *Culture Values*, Suku Toraja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

IRAWATI K. *The Influence of Toraja Culture Values on Organizational Citizenship Behavior of Nurses at Elim Rantepao Hospital, North Toraja Regency* (Supervised by **Indahwaty Siddin** and **Fridawaty Rivai**)

The Toraja people are very concerned about the traditional customs of their ancestors, they believe that customs are part of the Toraja tribe, so they need to be preserved and their existence. This study aims to explore the application of Toraja cultural values in daily life, analyze the influence of Toraja cultural values on the Power Distance dimension, the Uncertainty Avoidance dimension, the Individualism vs. Collectivism dimension, the Masculinity vs Femininity dimension, and the Long Term vs Short Term dimension on Organizational Nurse Citizenship Behavior, and analyze the dimensions of cultural values that have the most influence on nurses' Organizational Citizenship Behavior at Elim Rantepao Hospital, North Toraja Regency. The type of research used is a mixed methods approach, namely a quantitative approach and a qualitative approach. In quantitative research using a sample of 136 nurses and in qualitative research using 3 informants. The results showed that there was an influence of Toraja ethnic cultural values on the dimension of Strength Distance to nurses Organizational Citizenship Behavior, there was an influence of Toraja ethnic cultural values on the Uncertainty Avoidance dimension of Nurses Organizational Citizenship Behavior, there was an influence of Toraja ethnic cultural values on the dimensions of nurses, there is no influence of Toraja ethnic cultural values on the dimension of Masculinity on nurses' Organizational Citizenship Behavior, there is no influence of Toraja ethnic cultural values on the Long-Term Orientation dimension of nurses' Organizational Citizenship Behavior, and the power distance dimension is the most effect on nurses Organizational Citizenship Behavior at Elim Rantepao Hospital, North Toraja Regency. Therefore, It is recommended for hospital management to further explore the cultural values of the Toraja tribe, which so far have been applied as cultural values and principles in improving employee performance.

Keywords: Cultural Values, Toraja Tribe, Organizational Citizenship Behavior

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah permasalahan klasik tentang perilaku kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, maka topik ini tidak pernah habis dibahas dalam dunia industri organisasi sampai saat ini (Aulia, 2017). Menurut Yelboğa (2012) ukuran kinerja dari suatu pekerjaan memainkan peran penting dalam penelitian dan praktik. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi pun akan semakin besar.

Adam M Grant & Ashford (2008) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai karyawan, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja, hasil atau apa yang ditampilkan dalam kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang disebut sebagai *job performance*, *work outcome* dan *task performance* (Imawati, 2014).

Robbins & Judge (2011) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, komitmen

organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki kompensasi dan *work engagement* yang baik. Menurut Narmodo (2009) kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu komitmen organisasional, motivasi, *Leader member exchange* (LMX), pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja atau *work engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior merupakan sebuah konsep yang terus berkembang dan menarik untuk karena dikenal sebagai alat ukur untuk perilaku organisasi yang akan berdampak kepada kinerja organisasi (Podsakoff and MacKanzie, 2000). Selain itu, perilaku Kewarganegaraan Organisasi/OCB adalah perilaku melampaui panggilan tugas (Mohant & Rath, 2012). OCB karyawan yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan yang tinggi terhadap kinerja terbaik sehingga kualitas layanan yang diberikan dapat melebihi ekspektasi pelanggan (Kloutsiniotis & Mihail, 2020; Qiu et al., 2019). Secara umum, perilaku anggota organisasi juga terikat pada budaya organisasinya, untuk tujuan efektivitas dan profitabilitas. OCB juga dipengaruhi oleh iklim organisasi dan dukungan organisasi (Ananda et al., 2019).

Sidin et al. (2019) melakukan penelitian pada Perawat Bugis di RSUD Labuang Baji Makassar menguraikan bahwa pencapaian responden suku bugis pada kelima indikator OCB yaitu pada *altruism* (kerja sama

dalam tim), *courtesy* (menjaga citra) dan *sportmanship* (tidak mengeluh saat bekerja) yang tinggi sebesar 98% dan *civic virtue* (profesional dalam menggunakan aset) dan *conscientiousness* (disiplin saat bekerja) yang tinggi pula sebesar 96,9%. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh lama bekerja dengan OCB perawat Bugis. Hal tersebut juga didukung oleh Owusu-Frimpong et al. (2010) yang mengatakan bahwa perilaku OCB seseorang tidak ditentukan oleh berapa lama orang tersebut bekerja tetapi ada faktor lain seperti *cultural value* dan iklim organisasi.

Culture value merupakan kontributor yang efektif untuk pencapaian tujuan, baik berupa keunggulan bersaing, kinerja organisasi dan OCB. Hal ini dibuktikan sebelumnya oleh beberapa penelitian seperti Mohant & Rath (2012), Ehtesham, Muhammad & Muhammad (2011), Wilcoxon & Millet (2000) dan Kar & Tewari (1999). *Culture values* dipandang sebagai asumsi dasar atau nilai yang dianut, mewakili kepribadian organisasi. Ini berfungsi sebagai sistem makna bersama yang dipegang anggota organisasi yang membedakan mereka dengan orang lain, yang dimaksudkan oleh Schemerhorn Jr. et al (2010) sebagai fungsi adaptasi internal. Fungsi yang dimaksud adalah menangani penciptaan identitas kolektif dan juga berkaitan dengan cara orang bekerja dan hidup bersama.

Culture values hidup dalam aktivitas sehari-hari sebagai cara umum untuk tampil di antara warga organisasi (Wandary & Anisah, 2015). Hofstede (1994) mencoba meneliti elemen-elemen struktural dari budaya

yang mempengaruhi perilaku dalam situasi organisasi dan institusi. Ada 5 dimensi yang diidentifikasi, yaitu *Power Distance* (jarak kekuasaan), *Uncertainty Avoidance* (penghindaran ketidakpastian), *Individualisme vs Kolektivisme* (individualis vs kolektivitas), *Maskulin vs Feminim* (maskulin vs feminim), *Long Term Orientation vs Short Term Orientation* (orientasi jangka panjang vs orientasi jangka pendek).

Penelitian R. W. Smith & De Nunzio (2020) yang menyatakan bahwa ada interaksi antara kepribadian yang berkaitan dengan nilai budaya dan konteks kerja dalam memprediksi perilaku dalam bekerja. Fakta-fakta ini menyimpulkan bahwa kepribadian adalah faktor yang menentukan perilaku di tempat kerja sehingga manager RS harus tetap memperhatikan *personality* staf yang terkait dengan nilai budayanya untuk dapat lebih menggali potensi dalam hal meningkatkan perilaku kewargaorganisasian di tempat kerja.

Nilai budaya memainkan peran yang signifikan pada cara individu menjalankan kehidupan dan berperilaku di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan di dua Negara yang berbeda yaitu China oleh Lin & Ho (2010) dan Arab Saudi oleh Obeidat, Shannak, & Jarrah (2012) menyimpulkan bahwa budaya mempengaruhi jalannya organisasi. Sehingga penting untuk memahami dan mengenali budaya. Omar & Amat (2017) telah melakukan penelitian mengenai *cultural value* khususnya pada suku Bugis mengatakan bahwa "*siri na passe*" yang menjadi nilai Budaya suku Bugis

dijadikan sebagai pegangan hidup turun-temurun yang mempengaruhi sikap, perilaku dan tingkah laku masyarakat Bugis (Omar & Amat, 2017).

Keberagaman simbol-simbol dan makna menandai kehidupan manusia yang kompleks. Hal ini ditandai dengan kenyataan latar belakang sosial-budaya etnik yang berbeda-beda. Dengan kenyataan tersebut, tidaklah mudah bagi setiap budaya untuk mewujudkan suatu integrasi dan menghindari konflik atau bahkan perpecahan. Di Indonesia sendiri terdapat lebih dari 200 suku dan 350 bahasa sehingga Indonesia adalah negara yang beraneka ragam budaya dan adat-istiadat (Panggalo, 2013).

Beberapa suku yang ada di Sulawesi Selatan antara lain suku Bugis, Makassar, Mandar, dan Toraja (Panggalo, 2013). Penelitian OCB pada perawat di Sulawesi Selatan telah banyak dilakukan sebelumnya. Sidin dkk (2019) dalam penelitiannya terkait pengaruh lama kerja pada perawat suku Bugis menemukan hasil bahwa tidak ada pengaruh lama kerja terhadap OCB perawat suku Bugis. Perawat suku Bugis merefleksikan nilai budaya *siri' na pesse* berupa *matinulu* (kerja keras), *getteng* (teguh) dan *marenreng perru* (setia) pada saat memberikan pelayanan di rumah sakit sehingga lama tidaknya rentang waktu perawat bekerja di rumah sakit tetap memperlihatkan OCB yang tinggi. Studi lainnya menemukan adanya hubungan antara *siri na pesse* yaitu *cultural value* Bugis dan OCB pada pegawai negeri sipil (PNS) di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan (Sidin et al., 2020). Selain itu penelitian terkait pengaruh *cultural value* bugis terhadap pembentukan *leader member exchange* (LMX) dalam

rangka peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di rumah sakit Sulawesi Selatan didapatkan bahwa *cultural value* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan *cultural value* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap LMX (Sidin et al., 2020). Penelitian tersebut dilakukan di rumah sakit Sulawesi Selatan yang mayoritas perawatnya bersuku Bugis.

Belum adanya penelitian yang membandingkan pengaruh *cultural value* terhadap ke 4 etnis yaitu Bugis, Makassar, Toraja, dan Mandar, kemudian dianggap penting oleh peneliti karena Sulawesi Selatan dibangun dan didasari oleh 4 etnik tersebut.

Kabupaten Tana Toraja merupakan sebuah kabupaten yang dikenal dengan budayanya yang unik. Oleh sebab itu, maka kebudayaan ini telah diusulkan sebagai kebudayaan warisan dunia oleh *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO). Adanya otonomi daerah merupakan kesempatan untuk meningkatkan kualitas perkembangan budaya oleh pemerintah secara khusus pemerintah Kabupaten Tana Toraja (Ardiyanto, 2016).

Suku toraja adalah suku yang berada di Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan. Suku ini menetap di pegunungan bagian utara Sulawesi Selatan yang mayoritas masyarakatnya memeluk agama kristen, sementara sebagian menganut Islam dan kepercayaan animisme yang dikenall sebagai *Aluk To Dolo*. Kata *Toraja* berasal dari bahasa Bugis, *To Riaja*, yang berarti "orang yang berdiam di negeri atas". Nilai budaya Toraja

dikenal dengan istilah *Malongko'* atau *Masiri'* seperti dalam budaya masyarakat Bugis yang dikenal dengan adanya istilah *siri'*, masyarakat Toraja menganut budaya *Malongko'* atau *Masiri'* yang artinya malu ketika melakukan hal yang tidak terpuji. Selain adanya aturan tertulis yang disertai dengan sanksi, budaya malu dalam masyarakat Toraja sukses membuat masyarakatnya mengurungkan niatnya ketika terbersit dalam pikirannya untuk melakukan hal-hal yang tidak pantas. Selain itu, dengan prinsip ini diharapkan individu dengan suku Toraja dapat memiliki kinerja yang mendukung dalam pemberian pelayanan berkualitas, mengingat kentalnya budaya Toraja saat ini.

Warisan budaya Tana Toraja, tidak terlepas dari masyarakat adatnya yang terus menjaga warisan nenek moyang. Masyarakat Toraja sangat menjaga adat istiadat tradisi para leluhur, mereka percaya bahwa adat istiadat merupakan bagian dari kehidupan suku toraja, sehingga perlu dijaga kelestarian dan keberadaannya. Warisan budaya yang senantiasa dijaga oleh masyarakat toraja adalah rumah adat yang disebut *Tongkonan*. Rumah adat *Tongkonan* bukanlah sekedar rumah adat akan tetapi didalamnya terdapat nilai-nilai yang dijadikan pedoman bagi masyarakat Toraja dalam berinteraksi.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Tana Toraja, juga berdasar kepada nilai- nilai yang terdapat dalam *Tongkonan*. Ada empat nilai dari *Tongkonan* secara mendasar dan ada beberapa nilai yang dianut yang telah disesuaikan dengan perkembangan yang ada, tanpa

menghilangkan makna yang sesungguhnya. Keempat nilai yang terkandung pada *Tongkonan* dikungkapkan dalam ungkapan yaitu sebagai berikut: *Tongkonan ditimba uainna* artinya : *uai* berarti air dan *ditimba* artinya ditimba, yang mengandung makna bahwa *tongkonan* sebagai sumber bahan makanan bagi warganya; *Tongkonan dikalette' tanananna* : *dikelette'* artinya dipetik, dan *tananan* berarti tanaman, yang mengandung arti bahwa *tongkonan* sebagai sumber bahan makanan bagi warganya; *Tongkonan dire'tok kayunna* artinya: *dire'tok* artinya ditebang, dan *kayunna* berarti kayu, yang mengandung makna bahwa *tongkonan* sebagai sumber bahan bangunan bagi warganya; *Tongkonan di kumba' litakna* : *litakna* artinya tanah milik *tongkonan* pemanfaatannya berfungsi sosial dalam arti kata seluas – luasnya dan *Tongkonan dipoada' ada' na, dipoaluk alukna* : *ada'* artinya adat istiadat, *aluk* artinya agama (religius) yang mengandung makna bahwa segala tindakan, tata kelakuan, pola hubungan sosial, norma–norma dan aturan–aturan dalam kehidupan bersama bersumber dari *Tongkonan* yang dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan (Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2010-2030).

Di samping nilai–nilai budaya tradisional yang bersumber dari *Tongkonan* tersebut diatas, nilai yang dianut dalam penyelenggaraan pembangunan Kabupaten Tana Toraja juga dikombinasikan dengan cara pandang yang dianut secara global. Nilai berfungsi sebagai rambu–rambu/koridor dalam pelaksanaan semua aktivitas pembangunan yang

dilakukan baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Nilai-nilai *Tongkonan* yang dikombinasikan dengan cara pandang secara global dan yang akan menjadi koridor dalam pelaksanaan semua aktivitas pembangunan di Kabupaten Tana Toraja diantaranya adalah *Tallu Bakaa*, yang meliputi *kinaa, sugi' dan barani*. Makna dari ketiga nilai yang disebut dengan *Tallu Bakaa* merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh pemerintah sebagai pemimpin dan juga sebagai pelayan kepada masyarakat .

Dalam ilmu perilaku organisasi terdapat 3 unit analisis yaitu individu, tim dan organisasi. Dalam kaitannya untuk *culture value* ini dilakukan secara individu, dimana perawat dianggap perlu belajar bagaimana bekerja dengan orang-orang yang mungkin berbeda dari diri mereka sendiri walaupun berada pada satu suku, termasuk kepribadian, persepsi, nilai, dan sikapnya. Hal tersebut kemudian juga mempengaruhi cara manajer mengelola karyawan (A. I. Sidin et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Lolongan (2013) di rumah sakit yang ada di Kabupaten Toraja mengungkapkan bahwa kompetensi perawat di rumah sakit Kabupaten Tana Toraja sebagian besar memiliki kompetensi rendah (74,5%) dan motivasi kerja yang tinggi (89,9%), serta memiliki kinerja cukup (85,5%). Hal tersebut jika dikaitkan dengan pelaksanaan OCB di rumah sakit yang dipengaruhi oleh berbagai dimensi dalam OCB yaitu pada altruismnya dapat diketahui bahwa diperlukan perawat yang memiliki altruism agar dapat membantu *teamwork* nya memecahkan masalahnya tanpa harus menunggu sampai kinerja pelayanan menjadi kurang bagus.

Dibutuhkan sifat *altruism* perawat untuk menerapkan prinsip fokus pada pasien, sehingga dengan senang hati membantu pasien yang membutuhkan pertolongan. Pada analisis *Courtesy*-nya, perawat diharapkan membantu untuk mencegah permasalahan, memberikan isyarat atau pertimbangan yang bijaksana kepada orang lain, memikirkan perilaku yang dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain dan tidak pernah menyalahgunakan hak-hak orang lain. Pada *sportsmanship* diharapkan perawat memiliki perilaku yang mempertunjukkan toleransi atas kekurangan dari kondisi-kondisi ideal di tempat kerja tanpa complain. Pada *Conscientiousness* diharapkan perawat memiliki sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. Misalnya disiplin dalam bekerja dengan mengikuti peraturan organisasi meskipun ketika tidak ada yang mengawasi, dan mengefisienkan waktu sebaik mungkin. Terakhir, pada *Civic virtue* diharapkan perawat memiliki perilaku-perilaku yang peduli terhadap kehidupan politik organisasi, misalnya mengikuti pertemuan, terlibat dalam debat kebijakan, dan mengekspresikan pendapat dalam implementasi kebijakan baru.

Rumah Sakit Elim adalah rumah sakit tertua di Tana Toraja/Toraja Utara yang berdiri sejak zaman pemerintah Belanda yang kemudian dikelola oleh pemerintah dan kemudian dikembalikan kepada gereja Toraja. Sehingga status kepemilikannya menjadi milik Yayasan Kesehatan Gereja Toraja dengan Kelas C yang memiliki visi “menjadi rumah sakit dengan pelayanan berkualitas, manusiawi, dan terjangkau”. Pencapaian kinerja

perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Penilaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao
Kabupaten Toraja Utara tahun 2020

No	Domain	Item Penilaian	Nilai
1	Kinerja Hasil (kuantitas)	Jumlah pasien yang dirawat dalam sebulan	0,23
	Kinerja hasil (kualitas)	Cermat dan teliti dalam melaksanakan tanggungjawab	0,50
		Mampu memahami instruksi dengan cepat dan mampu melaksanakan	
		Kemampuan memahami dan melaksanakan 6 standar keselamatan pasien	
2	Kinerja Perilaku kerja (pengetahuan)	Mengenali dan melaksanakan pekerjaan sesuai syarat yang ditetapkan (pengkajian-evaluasi keperawatan)	0,57
		Mampu mengenali dan mengatasi kegawatdaruratan pasien	
		Mampu memberikan pendidikan kesehatan bagi pasien dan keluarga	
	Integritas	Memberikan salam, ramah, dan tersenyum pada saat pelayanan	0,39
		Memiliki keberanian untuk mengemukakan pendapat (kepada rekan perawat maupun PPA lain)	
		Berpenampilan bersih, rapi, dan sesuai dengan ketentuan	
		Bersikap jujur kepada pasien, rekan maupun atasan	
3	Kedisiplinan	Tidak menunda waktu dalam bekerja dan menggunakan waktu kerja sesuai ketentuan	0,57
		Hadir di tempat kerja tepat waktu	
		Mengikuti kegiatan ibadah pagi dan senam pagi bersama sesuai program rumah sakit	
4	Komitmen	Peduli dan menjaga lingkungan/fasilitas RS	0,28
		Memiliki keinginan dan upaya mengembangkan diri secara terus menerus	
5	Kerjasama	Kemampuan bekerjasama dan mampu menghargai orang lain demi keberhasilan bersama	0,39

No	Domain	Item Penilaian	Nilai
6	Loyalitas	Kesediaan untuk bekerja melebihi tugas dan tanggungjawabnya pada saat dibutuhkan	0,31
7	Motivasi dan semangat kerja	Memiliki keinginan untuk mempelajari hal baru berkaitan dengan pekerjaan	0,26
		Mampu membuat perubahan untuk meningkatkan Kinerja	
Total			3,44

Sumber: Laporan Kinerja Perawat RS Elim Rantepao. 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara disusun berdasarkan beberapa domain antara lain kinerja hasil (kualitas dan kuantitas), kinerja perilaku kerja (pengetahuan, integritas, kedisiplinan, komitmen, kerjasama, loyalitas, dan motivasi dan semangat kerja. Penilaian tiap domain ini diberikan berdasarkan hasil capaian kerja tiap individu perawat yang kemudian ditotalkan dan dikonversikan nilainya menjadi A (3,50 - 4), B (3,00 – 3,49), C (2,00 - 2,99), dan D (1,00 – 1,99). Hasil analisis tabel diatas diketahui bahwa rata-rata kinerja individu perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara yaitu sebesar 3,44 yang berarti berada pada kategori nilai B. Sehingga hal tersebut perlu untuk dijadikan perhatian mengingat hal tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja perawat dan pelayanan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Kinerja perawat yang berkaitan dengan kualitas pelayanan ini belum memberikan hasil yang memuaskan bagi masyarakat. Kinerja yang rendah ini dapat disebabkan oleh tenaga pelayanan yang tidak memiliki komitmen yang tinggi untuk melayani, kepribadian merawat pasien, dan ketidaktaatan

dalam melaksanakan tugas sebagaimana nilai lokal masyarakat toraja yakni *kinaa*.

Selain itu, perawat sebagai pemberi pelayanan pada pasien belum memiliki kemampuan intelektual yang baik mengenai suatu bidang yang dikerjakan sehingga belum memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Perawat sebagai pelayan pasien tidak memiliki kekayaan intelektual, moralitas sebagaimana merupakan nilai lokal yang dianut masyarakat toraja dengan istilah *sugi'*. Selain itu, perawat dalam menjalankan tugasnya terkadang tidak berani menanggung resiko dan mengambil keputusan juga tidak berani untuk berlaku secara jujur. Sebagaimana masyarakat Toraja yang menganut nilai lokal *barani*.

Budaya khususnya pada suku Toraja secara individu itu berkorelasi dengan kepribadian, sehingga budaya berhubungan dengan pola perilaku seseorang ketika berhadapan dengan sebuah masalah hidup dan sikap terhadap pekerjaannya. Dilihat dari unsur perbedaan budaya juga menyangkut ciri khas yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain ataupun yang membedakan antara profesi yang satu dengan profesi yang lain. Budaya berkembang menjadi sesuatu nilai-nilai atau norma yang tidak hanya dimiliki oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan saja tetapi juga dimiliki oleh sebuah organisasi (Ayuningsih, 2018).

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari juga tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat

yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, Sidin & Rivai (2020) mengungkapkan bahwa untuk memahami budaya/etnik karyawan dalam organisasi adalah langkah efektif dalam mengelola organisasi.

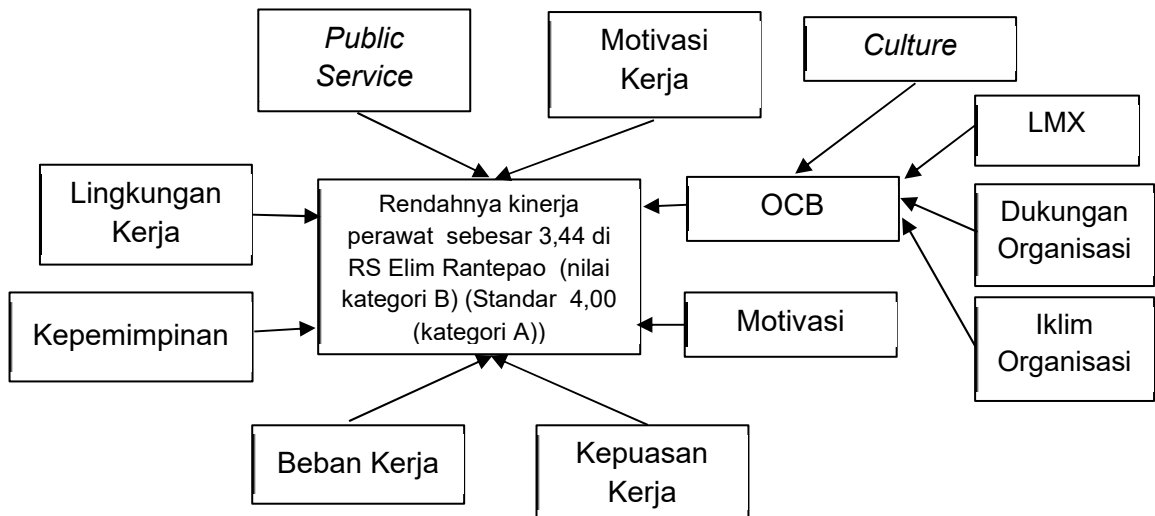
Pada perkembangan zaman sekarang ini, tidak menutup kemungkinan bahwa nilai-nilai lokal akan terkikis seiring dengan perkembangan yang ada. Selain itu, kecintaan terhadap nilai-nilai budaya lokal semakin berkurang, padahal nilai-nilai lokal merupakan nilai yang mengandung makna yang tinggi bagi seorang penganutnya. Oleh sebab itu, pelestarian budaya dipandang penting untuk tetap menjaga ciri khas suatu daerah sebagai sebuah identitas. Hal ini merupakan hal yang penting untuk dikaji dan diteliti untuk tetap menjaga nilai nilai lokal yang ada pada suatu daerah.

Berdasarkan masalah yaitu rendahnya kinerja perawat sebesar 3,44 di RS Elim Rantepao (nilai kategori B) tidak sesuai standar yaitu 4,00 (kategori A), maka perlu dilakukan analisis untuk melihat pengaruh *culture values* suku Toraja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Peneliti memilih *culture value* karena nilai budaya memainkan peran yang signifikan pada cara individu menjalankan kehidupan dan berperilaku di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan di dua Negara yang berbeda yaitu China oleh Lin & Ho (2010) dan Arab Saudi oleh Obeidat, Shannak, & Jarrah (2012) menyimpulkan bahwa budaya mempengaruhi jalannya organisasi. Sehingga penting untuk memahami dan mengenali budaya.

B. Kajian Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa terdapat masalah pada rendahnya kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara dibandingkan standar internal rumah sakit. Komponen integral dari penerapan praktik manajemen kinerja dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa metode yang digunakan berhasil dalam memotivasi individu karyawan di sejumlah bidang, termasuk meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka diminta untuk melihat bagaimana kontribusi mereka secara langsung mempengaruhi tujuan tingkat tinggi organisasi (Mcbain, 2007).



Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian

((Kopelman, 1998); Salau, 2014); (Saha, 2016); (Raza et. Al, 2018); (Kolade et. Al, 2014); (Colquit et. Al, 2011); (Birasnav, 2014);(Kim, 2005);(Oyemomi et al., 2019); (Wandary & Anisah, 2015); (Ghasemi, 2014); Rastgar, Pourebrahimi, & Mousavi Davoudi (2012); Rhoades & Eisenberger (2002)

Berdasarkan gambar kajian masalah diatas, bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi penurunan kinerja perawat dapat dilihat dengan paradigma ilmu perilaku organisasi yaitu salah satunya *culture values*. Peneliti memilih *culture value* karena nilai budaya memainkan peran yang signifikan pada cara individu menjalankan kehidupan dan berperilaku di tempat kerja. Budaya khususnya pada suku Toraja secara individu itu berkorelasi dengan kepribadian, sehingga budaya berhubungan dengan pola perilaku seseorang ketika berhadapan dengan sebuah masalah hidup dan sikap terhadap pekerjaannya. Adanya budaya dalam organisasi, karyawan akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai- nilai yang ada dalam

perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut menjadi pedoman karyawan untuk berperilaku dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Riani, 2011).

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Hal ini senada dengan pendapat Mark and Xin (2004) bahwa kesuksesan dan keberlangsungan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesiapan karyawan untuk berperilaku tidak hanya melaksanakan tugas-tugas kewajiban mereka, namun juga memiliki kesadaran untuk menjadi karyawan yang baik dalam organisasi. Hal tersebut kemudian dalam literatur perilaku organisasi menurut Chiaburu *et al.* (2011) disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB yang merupakan alat yang berharga bagi para manajerial dalam organisasi, memiliki efek

positif pada kinerja personal, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar. OCB sebagai kesediaan karyawan dalam mengambil peran yang melebihi peran utamanya untuk suatu organisasi, sehingga dapat disebut dengan perilaku ekstra. (Organ *et al.* 2006). Organisasi akan sukses apabila karyawannya tidak hanya fokus pada tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling menolong, memberi masukan, memberi pelayanan ekstra, serta mau merespon dan memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif.

Penelitian yang dilakukan di dua Negara yang berbeda yaitu China oleh Lin & Ho (2010) dan Arab Saudi oleh Obeidat, Shannak, & Jarrah (2012) menyimpulkan bahwa budaya mempengaruhi jalannya organisasi. Sehingga penting untuk memahami dan mengenali budaya. Hofstede melakukan penelitian terhadap karyawan suatu perusahaan multinasional dari berbagai Negara dengan budaya yang berbeda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat lima nilai budaya yaitu *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism collectivism*, *masculinity-femininity* dan *long term-short term orientation*. Nilai budaya tersebut berbeda pada setiap Negara, sesuai dengan budaya masing-masing (Hofstede, 2005). Apabila dikaitkan dengan penelitian oleh Berry & Segall (2002) yaitu individu yang berada dalam satu negara biasanya memang menganut nilai-nilai yang sama (Berry & Segall, 2002).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *cultural values* terhadap OCB salah satunya dilakukan oleh Wimby & Hastin (2015). Dalam penelitiannya mengenai *Organizational Culture Values Influences to Lecturer's Organizational Citizenship Behavior at Economics and Business Faculty* diperoleh hasil penelitian yaitu nilai-nilai dari budaya organisasi konstruktif mempengaruhi OCB di antara dosen di fakultas (Wimby & Hastin, 2015). Selain itu ada pula penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai efek dari *power distance* yang merupakan salah satu dimensi *cultural values* yang dihubungkan dengan perilaku LMX pemimpin serta melihat dampaknya terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi *power distance* pemimpin mempengaruhi hubungan antara LMX dan perilaku OCB pegawai (Anand, Vidyarthi, & Rolnicki, 2017).

Menurut (Ghasemi, 2014) iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB/perilaku kewargaorganisasian. Pengaruh iklim organisasi dianggap penting karena dapat menciptakan komitmen Karyawan. Jika karyawan mempunyai komitmen pada organisasi, maka mereka akan bertanggung jawab dan akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi termasuk melaksanakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan utamanya yang dikenal dengan

perilaku kewargaorganisasian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rastgar, Pourebrahimi, & Mousavi Davoudi (2012) menunjukkan bahwa kualitas interaksi atasan-bawahan berpengaruh positif dengan perilaku kewargaorganisasian karyawan. Artinya semakin tinggi kualitas interaksi atasan-bawahan semakin tinggi pula perilaku kewargaorganisasian karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan tentang Kinerja perawat merupakan hal yang kompleks dan telah banyak teori yang mengaitkan hubungannya. Kinerja organisasi adalah kondisi ideal yang menjadi sasaran atau tujuan dari suatu organisasi (Baldauf, Artur, 2001). Berdasarkan telaah teoritis yang dilakukan pada bagian awal, selanjutnya dibentuk sebuah model penelitian. Model penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat menjadi guideline bagi pemecahan masalah yang diajukan pada penelitian ini.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal yang dapat dipengaruhi oleh perusahaan, maupun faktor eksternal di luar pengaruh perusahaan. Salah satunya sikap secara umum dan khususnya terkait kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi perilaku organisasi dalam sejumlah kasus. Dampak ini terkadang terhalang oleh pengaruh faktor eksternal, kondisi dan keadaan. Menurut Bakotić (2016) yang melakukan analisis dua arah pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja organisasi (dengan menggunakan indikator keuangan) dan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan mencapai kepuasan kerjanya maka tidak diragukan lagi

akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada pada karyawan yang tidak puas dan menderita stress (Ouedraogo & Leclerc, 2013).

Menurut Al Khajeh (2018) Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dimana gaya atau sikap yang ditunjukkan pimpinan akan mewarnai cara berfikir para karyawannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan di organisasi tersebut. Pemimpin yang mampu memberikan dorongan dan semangat kerja kepada para bawahannya akan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan tersebut. Begitupula menurut Kattara et al. (2008) yang menguraikan terdapat pengaruh infrastruktur organisasi terhadap kinerja organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Ireffin & Mechanic (2014) diketahui bahwa Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan ini memberikan motivasi untuk menyumbangkan waktu dan energi mereka untuk mengejar tujuan organisasi dalam pencapaian kinerjanya. Menurut Boyle (2013) bahwa komunikasi erat kaitannya dengan kinerja organisasi dimana apabila tercapai komunikasi yang efektif maka akan tercapai kinerja organisasi.

Menurut (Kolade, 2014) menyelidiki masalah terkait OCB di berbagai organisasi dan merangkum bahwa upaya ekstra karyawan dalam menjalankan tugasnya secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi dalam beberapa cara: 1) untuk meningkatkan efisiensi rekan kerja dan manajer; 2) melepaskan sumber daya untuk kegiatan yang lebih produktif; 3) mengurangi sumber daya langka yang dibutuhkan untuk pemeliharaan

operasi normal organisasi; 4) membantu dalam koordinasi antara kelompok kerja dan kelompok dalam; 5) memperkuat kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat; 6) meningkatkan stabilitas organisasi; 7) membuat organisasi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Humayon et al., (2018) diketahui bahwa keterlibatan manajemen terkait dengan kinerja organisasi yang terdiri dari praktik seperti memanjakan karyawan dalam pekerjaan berbasis kinerja; memecahkan masalah kritis, pelatihan untuk pengembangan, penghargaan, dan pemberdayaan.

Hubungan inovasi dengan kinerja organisasi lebih mengacu pada pencapaian pemikiran atau perilaku kritis yang dilakukan dengan mendukung karyawan untuk menghasilkan ide-ide yang baru (Humayon et al., 2018). Menurut Oyemomi et al., (2019) terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. Selain itu juga menguraikan bahwa karyawan yang kurang memiliki motivasi tidak akan mampu mengembangkan nilai yang ada dalam organisasi.

Untuk hubungan antara *Public Service Motivation* (PSM) memiliki hubungan yang belum kuat (Kim, 2005). Motivasi sangat penting untuk kelangsungan kita karena ketika kita memiliki motivasi tinggi kita akan bekerja dengan baik. Sebuah studi menentukan motivasi dengan tujuan diarahkan, aspirasi manusia atas kehendak bebas, dan tindakan

berkelanjutan individu dalam kaitannya dengan diri mereka sendiri dan dengan lingkungan (Humayon et al., 2018).

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Springer, (2011) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan. Goodarzi, Hojjat, Hatami, & Samaneh, (2015) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan parameter yang efektif terhadap kinerja. Penelitian lain Inuwa, (2015) menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Tingginya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dinilai berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Bhatla, 2017). Perilaku OCB dipengaruhi oleh faktor yang beragam meliputi karakteristik dari individu yang berbeda, variasi sikap atau persepsi (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi keadilan), faktor kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan (Podsakoff and MacKanzie, 2000). Penelitian yang dilakukan oleh (Wandary & Anisah, 2015) diketahui bahwa konstruksi dari *culture values* berpengaruh terhadap

OCB dengan kontribusi sebesar 40,1%. Sehingga jika tidak ada nilai budaya organisasi maka tidak akan terjadi OCB.

Analisis yang dilakukan oleh Podsakoff (2000) menguraikan bahwa terdapat empat kategori utama yang mempengaruhi OCB karyawan yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan (Podsakoff and MacKanzie, 2000). Karakteristik organisasi yang dimaksud terdiri dari beberapa kriteria seperti iklim organisasi, budaya organisasi dan dukungan dari pimpinan terhadap kinerja organisasi yang memiliki pengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan kajian masalah dan gambaran teori diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh *Culture Values* Suku Toraja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana eksplorasi *culture values* suku Toraja dalam bekerja terutama dalam rumah sakit?
2. Bagaimana pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Power Distance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
3. Bagaimana Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Uncertainty Avoidance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?

4. Bagaimana Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Individualism vs Collectivism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
5. Bagaimana pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Masculinity vs Femininity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
6. Bagaimana pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Long Term vs Short Term* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
7. Dimensi manakah pada variabel *culture values* (*Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualism vs Collectivism, Masculinity vs Femininity, dan Long Term vs Short Term*) yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh *culture values* suku toraja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengeksplorasi penerapan *culture values* suku Toraja dalam bekerja terutama dalam rumah sakit.
- b. Menganalisis pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Power Distance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- c. Menganalisis Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Uncertainty Avoidance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- d. Menganalisis Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Individualism vs Collectivism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- e. Menganalisis pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Masculinity vs Femininity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

- f. Menganalisis pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Long Term vs Short Term* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- g. Menganalisis dimensi *culture values* (*Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualism vs Collectivism, Masculinity vs Femininity*, dan *Long Term vs Short Term*) manakah yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bagian manajemen dan administrasi rumah sakit terkhusus ilmu pengembangan perilaku organisasi rumah sakit.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk masukan rumah sakit guna memperbaiki pelayanan untuk mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia khususnya di rumah sakit.

3. Bagi Penulis

Diharapkan bisa digunakan sebagai langkah untuk menerapkan pengetahuan dari pembelajaran masa perkuliahan. Selain itu, bisa

dijadikan wadah mengembangkan pengetahuan di bidangnya yang terkait dengan mutu tenaga kesehatan dan kondisi organisasi karyawan di rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum *Culture Values*

1. Pengertian *Culture Values*

Hofstede menyatakan bahwa budaya merupakan sebuah program kolektif yang berada dalam pikiran anggota suatu masyarakat tertentu yang membedakannya dengan kelompok masyarakat lain (Hofstede, 2011). Banyak definisi tentang budaya, namun hanya mengadopsi 3 (tiga) dari berbagai ragam sudut pandang yang ada, diantaranya definisi budaya yang dikemukakan oleh Taliziduhu Ndraha dalam bukunya Budaya Organisasi mengemukakan pendapat Edward Burnett dan Vijay Sathe, sebagai berikut:

- a) Edward Burnett; mendefinisikan "*Culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society*". Bahwa budaya memiliki makna teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh sebagai anggota masyarakat.
- b) Vijay Sathe; mendefinisikan "*Culture is the set of important assumption (often unstated) that members of a community share in common*". Bahwa Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat.

- c) Edgar H. Schein mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik.

2. Dimensi Keragaman Budaya Hofstede

Hofstede pertama kali memperkenalkan teorinya yang dapat digunakan untuk mengukur 4 dimensi budaya nasional yaitu *Power Distance index* (PDI), *Uncertainty Avoidance index* (UAI), *Individualism vs Kollektivism* (IDV), *Maskulin vs Feminim* (MAS). Kemudian Hofstede memperkenalkan pada tahun 1982, hingga di tahun 1994. Terjadi penambahan dimensi budaya Hofstede pada tahun 1994 yaitu *LongTerm vs Short-Term Orientation*. Pada tahun 2008 Hofstede kembali memperkenalkan pembaruan teorinya dimana terjadi penambahan 2 dimensi budaya baru yaitu *Indulgence vs Restraint* dan *Monumentalism vs Self-Effacement*. Hingga pada tahun 2013, Hofstede mengeluarkan teorinya yang merupakan teori terbaru yang memuat perubahan kecil dalam dimensi budayanya yaitu dimensi *Monumentalism vs Self Effacement* ditiadakan karena erat hubungannya dengan dimensi *Short Term Orientation*. Hofstede (1994) mencoba meneliti elemen-elemen struktural dari budaya yang mempengaruhi kuat perilaku dalam situasi organisasi dan institusi. Ada 5 dimensi yang diidentifikasi, yaitu *Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualisme vs Kolektivisme, Maskulin vs Feminim, Long Term Orientation vs Short Term Orientation*.

a) *Power Distance* (Jarak kekuasaan) Jarak kekuasaan adalah mengenai sejauh mana anggota dalam organisasi serta lembaga tersebut menerima kekuasaan dan berharap penyamarataan dalam pendistribusian kekuasaan. orang-orang dalam large power distance menerima perintah hirarki, dan mereka telah berada dalam tempatnya masing-masing tanpa perlu adanya pembenaran.

b) *Uncertainty Avoidance* (Penghindaran ketidakpastian)

Dimensi ini terkait dengan masyarakat yang merasa tidak nyaman untuk menghadapi masa depan yang tidak diketahui atau tidak ada kepastian dan keragu-raguan. Inti pada dimensi ini adalah bagaimana reaksi sebuah masyarakat terhadap fakta bahwa waktu hanya berjalan satu arah dan masa depan tidak diketahui serta apakah akan mencoba untuk mengontrol masa depan atau membiarkannya. Orang-orang yang memiliki dimensi budaya *high uncertainty avoidance* cenderung lebih emosional. Mereka mencoba untuk meminimalkan terjadinya keadaan yang tidak diketahui atau tidak biasa.

c) *Individualism vs Collectivism* (Individualis vs Kolektivitas)

Individualis dan kolektivitas mengacu pada sejauh mana individu diintegrasikan ke dalam kelompok-kelompok utama menyangkut ikatan di masyarakat. Dalam masyarakat yang individualism, tekanan atau stres diletakkan dalam permasalahan pribadi, serta menuntut hak-hak individu.

Indonesia berada di urutan 47 dari 53 negara, yang menunjukkan orang kita cenderung hidup secara berkelompok. Ini cocok dengan semboyan kita: gotong royong. Sebagai perbandingan negara yang paling individual adalah Amerika Serikat. Negara-negara yang termasuk individualism tinggi antara lain: Australia, Kanada, Inggris. Sedangkan yang termasuk Collectivism antara lain: Panama, Ekuador, dan Guatemala.

d) *Masculinity vs Femininity* (Maskulin vs feminim)

Dimensi ini terkait dengan pembagian dari peran emosi antara wanita dan laki-laki. Masculinity berkaitan dengan nilai perbedaan gender dalam masyarakat, atau distribusi peran emosional antara gender yang berbeda. Nilai-nilai dimensi maskulin (*masculinity*) terkandung nilai daya saing, ketegasan, materialistik, ambisi dan kekuasaan.

e) *Long-term vs Short-term Orientation* (Orientasi jangka panjang vs Orientasi jangka pendek)

Hofstede dan Bond (1988) mengembangkan satu dimensi lagi yang disebut "*Confusian Dynamism*" seperti orientasi waktu, kebenaran, kehati-hatian dan hemat. Dengan kata lain dimensi ini melihat dari perspektif waktu yakni bagaimana masyarakat memahami waktu secara berbeda-beda. Sebagian masyarakat berorientasi terhadap masa lalu, masa kini dan masa depan. Dimensi konfusianisme kemudian berganti nama menjadi *Long-term Orientation* yang

memberikan penjelasan mengenai kecenderungan masyarakat untuk lebih memperhatikan pada jangka panjang atau jangka pendek dalam kehidupan mereka. Hal ini terkait kepada pilihan dari fokus untuk usaha manusia: masa depan, saat ini, atau masa lalu. Orientasi jangka panjang dan orientasi jangka pendek menggambarkan fokus dan nilai-nilai budaya yang menyangkut pola pikir masyarakat. Masyarakat yang berorientasi jangka panjang (*long term orientation*) lebih mementingkan masa depan. Mereka mendorong nilai-nilai pragmatis berorientasi pada penghargaan, status, sikap hemat, termasuk ketekunan, tabungan dan kapasitas adaptasi. Masyarakat yang memiliki dimensi orientasi hubungan jangka pendek (*short-term orientation*), terkait dengan masa lalu dan sekarang, termasuk kestabilan, menghormati tradisi, menjaga selalu penampilan di muka umum, dan memenuhi kewajiban-kewajiban sosial. Kebanyakan negara-negara di Asia seperti Cina dan Jepang cenderung memiliki orientasi jangka panjang, sementara bangsa-bangsa barat cenderung pada jangka pendek. Dan negara yang sangat tertinggal juga cenderung memiliki orientasi jangka pendek.

3. Cara Pengukuran *Cultural Values*

Cultural values dapat diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Hofstede (1991) yaitu *Cultural Values Scale* (CVSCALE) sudah terbiasa menyelidiki orientasi budaya di tingkat individu. Skala ini sebelumnya telah berhasil digunakan untuk menangkap lima dimensi budaya pada tingkat

individu (Yoo dan Donthu, 2002). Alat ukur ini merepresentasikan dimensi-dimensi nilai-nilai budaya yaitu *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individual vs collectivism*, *masculinity vs femininity*, *long-term vs short-term orientation*.

B. Tinjauan Umum *Organization Cultrure*

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Glaser et al (1987) menjelaskan bahwa *Cultrure Organization* seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol- simbol, ritual-ritual dan mitosmitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya

mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Sedangkan Hofstede (1986) mendefinisikan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok- kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Pada dasarnya *Cultrure Organization* dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995) mengemukakan bahwa *Cultrure Organization* adalah perekat social yang mengingatkan anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial.

Pendapat Bliss (1999) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu

dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins (2007); budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992) menjelaskan budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Sedangkan Buchanan dan Huczyski (1997) berpendapat bahwa elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Menurut Arnold dan Feldman (1986) bahwa perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang

dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya.

C. Tinjauan Umum *Corporate Culture*

Corporate Culture adalah "pola nilai-nilai dan keyakinan Bersama yang membantu individu memahami fungsi organisasi dan dengan demikian menyediakan mereka norma-norma perilaku dalam organisasi. (Deshpande dan Webster, 1989). Definisi ini adalah basis untuk membangun budaya perusahaan dalam penelitian ini. Kerangka kerja untuk perusahaan budaya dalam penelitian ini didasarkan pada (1988) tipologi Quinn memanfaatkan empat dimensi: Keempat budaya dalam tipologi ini Clan, Adhokrasi, Hirarki dan *market*. Clan budaya atau "*feeling*" pola dasar adalah seperti sebuah keluarga. Ini berfungsi dengan proses organik dan fokus internal. Nilai-nilai bersama untuk budaya ini partisipasi, kekompakan, keterbukaan, loyalitas, kerja tim dan komitmen untuk organisasi.

Adhokrasi budaya atau "intuisi" memungkinkan anggotanya untuk terlibat dan meningkatkan pengalamannya. Adaptasi, inovasi, pertumbuhan, kreativitas dan pengambilan risiko adalah bagian dari nilai-nilai. Jenis budaya ini merespon dengan cepat dan intuitif. Hirarki budaya atau "perasaan" archetype menekankan kontrol dengan internal fokus. Indikator untuk *Hierarchy* adalah perintah, stabilitas, keseragaman, kontrol dan kelancaran operasional. Aturan dan prosedur memungkinkan untuk kontrol dan fokus internal dalam melakukan efisiensi dalam pekerjaannya.

Budaya *Market* atau "*thinking*" memiliki indikator daya saing, pencapaian tujuan, kejelasan tujuan dan produktivitas adalah contoh dari nilai-nilai yang tipe budaya ini. Budaya *Market* bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, sementara berpedoman dan terprosedur dalam melakukannya. Ini bisa menciptakan perasaan negatif di antara para anggotanya, serta, kebingungan dalam produktifitasnya.

D. Tinjauan Umum *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konstruksi yang terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan (Luthans, 2006).

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Shweta & Srirang (2010) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

2. Faktor-faktor terkait *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor OCB secara garis besar ada dua yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) dan luar diri individu (eksternal). Faktor internal antara lain moral, motivasi kerja, dan sikap positif, sedangkan faktor eksternal antara lain sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan karakteristik organisasi (Siders et al., 2001).

3. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Mengenai pengukuran OCB, Smith et al (1983) mengembangkan enam belas item skala pengukuran perilaku. Analisis faktor yang dilakukan menyatakan OCB terdiri dari dua dimensi, yaitu *altruism* dan *generalized compliance*. Selanjutnya Organ (1988) menambahkan dimensi lainnya dan istilah OCB lebih dikenal dengan dimensi sebagai berikut.

a. *Altruism* (kerjasama tim)

Perilaku dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajibannya. Contohnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, membantu pelanggan jika mereka butuh bantuan.

b. *Conscientiousness* (disiplin dalam bekerja)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban/ tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan ke

depan dari panggilan tugas. Seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.

c. *Sportmanship* (tidak mengeluh dalam bekerja)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi *sportmanship* akan meningkatkan iklim positif diantara pegawai. Pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Seperti kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya.

d. *Courtesy* (menjaga citra perusahaan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sehingga akan terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang dengan *courtesy* adalah orang-orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, seperti senantiasa mengikuti perubahan dan perkembangan organisasi serta membuat pertimbangan dalam menilai apa yang baik untuk kelangsungan organisasi.

e. *Civic Virtue* (profesional dalam menggunakan aset)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang

dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, seperti keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

4. Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour*

Manfaat OCB menurut Smith (1983) dan Podsakoff (2009) yaitu:

- a. Meningkatkan produktifitas dengan membantu rekan kerja baru serta membantu rekan kerja menyelesaikan tugas dengan tepat waktu contohnya pegawai yang telah berpengalaman secara sukarela membantu pegawai yang baru masuk untuk mempelajari situasi dalam bekerja, sehingga pekerja baru menjadi produktif dengan cepat dan akhirnya dapat meningkatkan efisiensi grup atau unit
- b. Menghindari masalah antar rekan kerja (*courtesy*). Perilaku ini membantu manajer untuk bebas dari kegagalan krisis manajemen. Ketika pegawai dapat menghindari masalah maka manajer dapat lebih fokus pada informasi-informasi untuk pengembangan organisasi.
- c. Mempertahakan dan memperoleh karyawan yang handal dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

- d. Kesadaran dalam perilaku membantu dapat meningkatkan semangat tim, moral serta tidak membuat masalah dengan mengurangi konflik dalam grup sehingga tidak ada waktu yang terbuang untuk menangani masalah.
- e. Pada seseorang yang memiliki (*sportmanship*) yang tinggi yang mengambil tanggung jawab baru atau belajar hal baru, Sehingga hal itu dapat menambah kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam perubahan lingkungan.

Sedangkan manfaat OCB pada unit kerja yaitu berhubungan dengan ukuran *profitability*, *produktivity*, *turn over* dan reduksi, *product quality* dan efisiensi. Memperlihatkan bahwa orang-orang dengan OCB berdampak pada kesuksesan organisasi tempatnya bekerja (Podsakoff *et al.*, 2014). Sehingga disimpulkan bahwa manfaat OCB yaitu dapat menjadi penyebab meningkatnya produktifitas karyawan dan manajer, sumber daya organisasi untuk menjadi tujuan yang lebih besar dapat diefisienkan, menurunkan komsumsi kebutuhan akan sumber daya organisasi yang kurang bermanfaat, meningkatkan kualitas koordinasi antar karyawan dan kelompok kerja, membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan SDM yang handal, serta membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

E. Tinjauan Umum Suku Toraja

Kabupaten Tana Toraja yang beribukota di Makale, terletak antara 2° - 3° Lintang Selatan dan 119° - 120° Bujur Timur. Di sebelah utara

berbatasan dengan Kabupaten Toraja Utara dan Propinsi Sulawesi Barat, di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Pinrang, serta pada sebelah timur dan barat masing-masing berbatasan dengan Kabupaten Luwu dan Propinsi Sulawesi Barat.

Perkembangan pembangunan di bidang spiritual dapat dilihat dari besarnya sarana peribadatan masing-masing agama. Tempat peribadatan kristen yang terdiri dari Kristen Protestan dan Katolik pada tahun 2014 masing masing berjumlah 695 dan 147 unit. Ditinjau dari jumlah pemeluk agama, pada tahun 2014 di Kabupaten Tana Toraja tercatat 14.941 umat Kristen Protestan, 41.087 umat Katolik, 30.421 umat Islam dan 8.121 umat Hindu serta 18 umat Budha.

Berbicara mengenai sistem kepercayaan tidak terlepas dari masalah-masalah dan konsepsi-konsepsi tentang dewa-dewa, roh-roh yang baik, juga hantu-hantu lain yang sejenisnya. Mengenai konsepsi tentang dewa tertinggi dan pencipta alam, konsepsi tentang kematian, atau tentang dunia roh dan akhirat.

Sebelum masuknya agama Islam ke Tana Toraja sekitar abad XIX (1880), suku Toraja telah menganut agama dari nenek moyang yang mereka warisi secara turun-temurun. Warisan inilah yang mereka anggap sebagai agama dan kepercayaan asli mereka yang dikenal dengan kepercayaan *Aluk Todolo*, dan pada zaman ini lebih dikenal dengan sebutan *Alukta*. Orang Toraja beranggapan bahwa *Alukta* ini sama tuanya

dengan diciptakannya nenek manusia pertama (menurut kepercayaan suku Toraja) yaitu *Datu La Ukku*.

Ajaran *Aluk Todolo* mengemukakan bahwa di luar diri manusia terdapat tiga unsur kekuatan dan wajib dipercayai akan kekuatan dan kebesarannya serta kuasanya. Ketiga unsur tersebut yaitu :

- a. *Puang Matua* (Sang Pencipta) Puang Matua merupakan suatu unsur kekuatan yang paling tinggi sebagai pencipta yang menciptakan segala isi bumi. Menurut ajaran *Aluk Todolo*, Puang Matua-lah yang menciptakan segala isi dunia ini, diantaranya manusia pertama yang dinamai *La Ukku*. Nenek manusia yang pertama yaitu *Datu La Ukku* ditugaskan oleh Puang Matua untuk memberikan suatu aturan yang dalam bahasa Toraja disebut *Aluk*. Aturan ini mengandung ajaran kepada manusia untuk menjalankan kewajiban utama didalam mengadakan persembahan. Ajaran *Aluk Todolo* ini mengajarkan bahwa Puang Matua memberikan kesenangan dan kebahagiaan sesuai dengan amal atau kebaikan serta kejahatan. Bilamana lalai dalam melakukan pemujaan, maka akan dikutuk oleh Puang Matua dan sebaliknya apabila selalu patuh, maka Puang Matua akan memberikan kebahagiaan dan keselamatan.
- b. *Deata-deata* (Sang Pemelihara) Setelah Puang menurunkan sukuran *Aluk* kepada nenek manusia pertama, Puang Matua memberikan kekuasaan kepada deata-deata untuk pemeliharaan dan penguasaan terhadap bumi ini. Hal ini bertujuan agar manusia dapat mendiami dan

menggunakan bumi ini untuk menyembah dan menempatkan Puang Matua pada tempat yang mulia dan terhormat. Menurut kepercayaan *Aluk Todolo*, Puang Matua membagi alam ini menjadi tiga bagian yang merupakan kekuasaan tiga deata utama yaitu :

- 1) *Deata Tanggana Langi*" (Sang Pemelihara di Langit), yaitu deata yang bertugas menguasai dan memelihara seluruh isi langit dan cakrawala.
- 2) *Deata Kapadanganna* (Sang Pemelihara pada permukaan bumi), yaitu deata yang bertugas memelihara dan menguasai seluruh isi permukaan bumi ini.
- 3) *Deata Tanggana Padang* (Sang Pemelihara isi dari pada Tana/tengah bumi), yaitu deata yang bertugas menguasai dan memelihara segala isi tanah, sungai, laut serta seluruh isi bumi. Bagi kelancaran tugas dari ketiga deata utama di atas, maka ketiganya bertugas membawahi sejumlah deata-deata yang bertugas khusus mengkoordinir tempat-tempat tertentu seperti deata sungai, hutan, angin dan sebagainya.

- c. *To Membali Puang* (Leluhur sebagai Pengawas Manusia turunannya)
- Setelah membicarakan kedua unsur tersebut di atas, maka unsur yang ketiga menurut ajaran *Aluk Todolo* adalah arwah para leluhur yang telah menjelma jadi dewa yang dikenal dengan sebutan *To Membali Puang*. *To Membali Puang* didalam kepercayaan *Aluk Todolo* bahwa Puang Matua memberikan kekuasaan sepenuhnya kepadanya untuk

mengawasi perbuatan dan perilaku serta memberikan berkah kepada manusia. turunannya. Puang Matua mewajibkan pula manusia memuja dan menyembah kepada to membalikan puang bersama Puang Matua dan kepada deata-deata.

Keyakinan yang demikian menyebabkan penganut ajaran *Aluk Todolo* masing-masing mempunyai kewajiban guna diperlihatkan sebagai tanda bukti ketaatan pada leluhurnya. Ketaatan ini senantiasa dalam bentuk kebaktian dan persembahaan yang berupa sesajian, yang berarti seluruh keluarga dan keturunannya mempunyai harapan-harapan berkah dan keberuntungan yang akan diperolehnya dari arwah nenek moyangnya. Sebaliknya apabila mereka lupa dan lalai mengerjakan sesuatu untuk persembahaan dalam upacara-upacara yang telah ditentukan oleh ajaran *Alukta* ini, maka biasanya kesusahan hidup akan melanda dan akan tertimpa malapetaka bagi keluarga yang bersangkutan.

Ketiga unsur diatas dipercaya sebagai tiga kekuatan gaib yang harus disembah oleh manusia yang dilakukan dengan cara mempersembahkan sesajian dan kurban-kurban yang terdiri atas hewan-hewan seperti kerbau, babi, atau ayam. Biasanya persembahaan-persembahaan dilakukan secara terpisah dalam waktu yang berbeda-beda dan dalam cara yang berbeda pula.

Nilai budaya lokal *Tallu Bakaa (Kinaa, Sugi' dan Barani)* dalam hubungannya dengan nilai dasar bagi tenaga pelayanan masyarakat adalah sebagai berikut:

- a. *Kinaa* artinya bijaksana, mempunyai komitmen moralitas yang tinggi, berkepribadian, rasa kesetiakawanan sosial yang tinggi, menjunjung tinggi, supremasi hukum. Juga diartikan sebagai menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak; memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, dan santun.
- b. *Sugi'* kaya dalam pengetahuan, kaya dalam moralitas dan keimanan. Selain itu juga diartikan memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur; mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.
- c. *Barani* artinya berani mengambil keputusan, berani bertanggungjawab, terbuka, jujur, sportif baik dalam hubungan dengan sesama manusia, lingkungan dan kepada Tuhan. Selain itu juga diartikan mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; membuat keputusan dengan prinsip keahlian dan menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.

F. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	A Indahwaty Sidin, Muh. Hajrani Basman, Rini Anggraeni, Irwandy (2020)	Description of Organizational Citizenship Behavior Dimension in Nurses at Labuang Baji Hospital	untuk mengetahui gambaran dimensi Organizational Citizenship Behavior pada perawat di RSUD Labuang Baji.	OCB dengan dimensi altruism, civic virtue, courtesy, conscientiousness, sportmanship	Penelitian kuantitatif dengan studi deskriptif pada 153 responden. Teknik pemilihan sampel menggunakan probability sampel dengan simple random sampling.	Perawat di RSUD Labuang Baji berada pada kategori altruism 90,8%, civic virtue 96,7%, courtesy 91,5%, conscientiousness 94,8%, & sportmanship
2.	Andi Indahwaty Sidin, Yahya Thamrin, Rifa'ah Mahmudah (2019)	Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji	untuk menganalisis pengaruh lama bekerja pada tingkat OCB perawat suku Bugis di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji	1. Lama Kerja Perawat 2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Penelitian kuantitatif dengan rancangan observasional analitik menggunakan pendekatan cross sectional study. Sampel sebanyak 98 perawat dengan teknik purposive sampling dengan kriteria	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh perawat Suku Bugis Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji memiliki tingkat OCB yang tinggi. Hasil Uji

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
					suku bugis.	regresi linear antara lama kerja dan OCB menunjukkan tidak ada pengaruh antara lama bekerja dan OCB yaitu nilai $p=0,203 > 0,005$.
3.	Indahwaty Sidin, Fridawaty Rivai, Rifa'ah Mahmudah Bulu (2020)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat Etnis Bugis di Sulawesi Selatan	untuk mengetahui gambaran OCB perawat etnis Bugis.	1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	penelitian <i>observational analitic</i> dengan sampel berjumlah 300 orang yang dipilih menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> pada enam rumah sakit di Sulawesi Selatan yaitu RS Universitas Hasanuddin, RSUD Labuang Baji, RSUD Tenriawaru Bone, RSUD	Hasil penelitian diperoleh bahwa 300 responden (100%) perawat suku Bugis memiliki tingkat OCB yang tinggi. Nilai budaya <i>siri na passe</i> dari suku Bugis terefleksi dalam komitmen perawat untuk memiliki

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
					Sultan Dg. Radja Bulukumba, RSUD Andi Makkasau Pare-Pare dan RSUD Sawerigading Palopo	OCB yang tinggi
4.	Rusda Ananda, Indahwati Sidin, Tahir Abdullah (2019)	Perbedaan Pengaruh Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan di RS Swasta dan RS Pemerintah	untuk melihat perbedaan pengaruh iklim dan dukungan organisasi terhadap OCB di rumah sakit dan pemerintah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Organisasi 2. Dukungan organisasi 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 	Dilakukan di RS Stella Maris dan RS Unhas dengan responden penelitian merupakan tenaga medis dan non medis yang dipilih berdasarkan teknik <i>probability sampling</i> melalui <i>simple random sampling</i> . Total sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 karyawan rumah sakit yang terdiri dari 83 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan di RS Stella Maris. Selain itu iklim organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan di RS Universitas Hasanudin. Selain iklim

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
					dari rumah sakit swasta dan 87 responden dari rumah sakit pemerintah.	organisasi, dukungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan di RS Stella Maris. Begitu pula di RS Universitas Hasanudin dimana dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan. Iklim organisasi tidak memiliki perbedaan pengaruh di RS Stella Maris dan RS Universitas

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
						Hasanudin. Sebaliknya, dukungan organisasi memiliki perbedaan pengaruh di Stella Maris dan RS Universitas Hasanudin.
5.	Andi Indahwaty Sidin, Indrianty Sudirman, Nur Arifah (2019)	Do Organizational Climate of Private Hospital Have Influence on Service Quality through creating Organizational Citizenship Behavior in Indonesia?		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> 2. <i>Service Quality (SQ)</i> 	Penelitian Kuantitatif melalui pendekatan cross sectional study pada 150 karyawan rumah sakit swasta di Indonesia. Data dianalisis menggunakan SEM.	Iklim organisasi tidak berperan dalam meningkatkan OCB dan Kualitas Pelayanan pada Rumah Sakit Swasta di Indonesia.
6.	Andi Indahwaty Sidin, Fridawaty Rivai, Rifaah Mahmudah Bulu (2020)	The Role of Bugis Cultural Value to Leader-Member Exchange and Organizational	Mengulas peran nilai budaya terhadap Leader Member Exchange (LMX) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat Bugis	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Cultural Value</i> 2. <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> 3. <i>Organizational Citizens</i> 	This research is a literature review prepared using the PRISMA method	The result of this study found 39 articles related to cultural value, OCB and LMX

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Enfermeria Clinica</i>	Citizenship Behavior of Bugis Nurses in Makassar		<i>hip (OCB)</i>		
7.	Andi Indahwaty Sidin, Darmawansyah, Adelia U. Mangilep, Tarni Ayuningsih, Rifaah Mahmudah Bulu (2020) <i>Enfermeria Clinica</i>	Can Buginese values foster the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Civil Servants in Local Hospital in Makassar, South Sulawesi, Indonesia	Menguraikan peran dari nilai budaya dari suku bugis dalam menciptakan OCB PNS di RSUD Kota Makassar, Indonesia	1. <i>Cultural Value</i> 2. <i>Organizational Citizenship hip (OCB)</i>	Studi cross sectional dengan populasi sebesar 265 dan sampel 106 yang dipilih dari seluruh staf bugis di rumah sakit. Data kemudian dianalisis dengan uji korelasi, korelasi pearson, dan regresi linear menggunakan program analisis statistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai budaya dan OCB berkorelasi ($0,001 < 0,05$), variabel jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, dan kolektivisme menunjukkan pengaruh terbesar terhadap OCB dengan p-value $< 0,05$.
8.	Cheung, F.Y Millissa. 2013. Leadership & Organization	The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Effects of Interperson	untuk mengetahui bagaimana dukungan organisasi yang dirasakan (POS) memediasi efek keadilan informasional dan interpersonal	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Interpersonal justice,</i>	Penelitian Kuantitatif. Data dikumpulkan secara acak dari 159 supervisor dari tiga	Hasil pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Development Journal. Vol. 34, No. 6, pp. 551-572.	al and Information al Justice on Organizational Citizenship Behaviors	pada perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).	3. <i>Informati onal justic</i> 4. <i>Organiz ational Citizens hip Behavio rs</i>	perusahaan teknik di Hong Kong di lokasi dan periode waktu yang berbeda.	POS sepenuhnya memedia si efek keadilan interpersonal dan informasi onal terhadap perilaku kewargan egaraan yang diarahkan pada organisas i (OCBO) dan anggotanya (OCBI).
9.	Mageshku mar, S. D. 2016. The International Journal of Indian Psychology. Vol. 4, Issue 1, No. 81, pp. 195-201.	Influence of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior among Marketing Executives”	Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan eksekutif pemasaran	1. Perceived Organizational Support 2. Organizational Commitment 3. Organizational Citizenship Behavior	Penelitian kuantitatif. sampelnya terdiri dari 113 laki-laki eksekutif pemasaran dari departemen penjualan dan pemasaran di sebuah Organisasi Ritel dengan pengalaman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku warga organisasi; Tidak ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
					n lebih dari satu tahun	perilaku kewargaa n organisasional dan tidak pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Dari penelitian ini dapat disimpulk an bahwa komitmen organisasional mempengaruhi perilaku kewargaa n organisasional di kalangan eksekutif pemasara n.
10	Liu, Yuwen. 2009. Jurnal Personnel Review. Vol. 38, No. 3, pp. 307-319.	"Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior	untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan organisasi, komitmen afektif, dan perilaku warga organisasi (OCB)	1. Perceived Organizational Support 2. Organizational Citizenship	Penelitian Kuantitatif. Data dari 162 ekspatriat, yang bekerja di 37 anak perusahaan multinasional yang	dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dari kedua perusahaan induk dan anak perusahaan secara

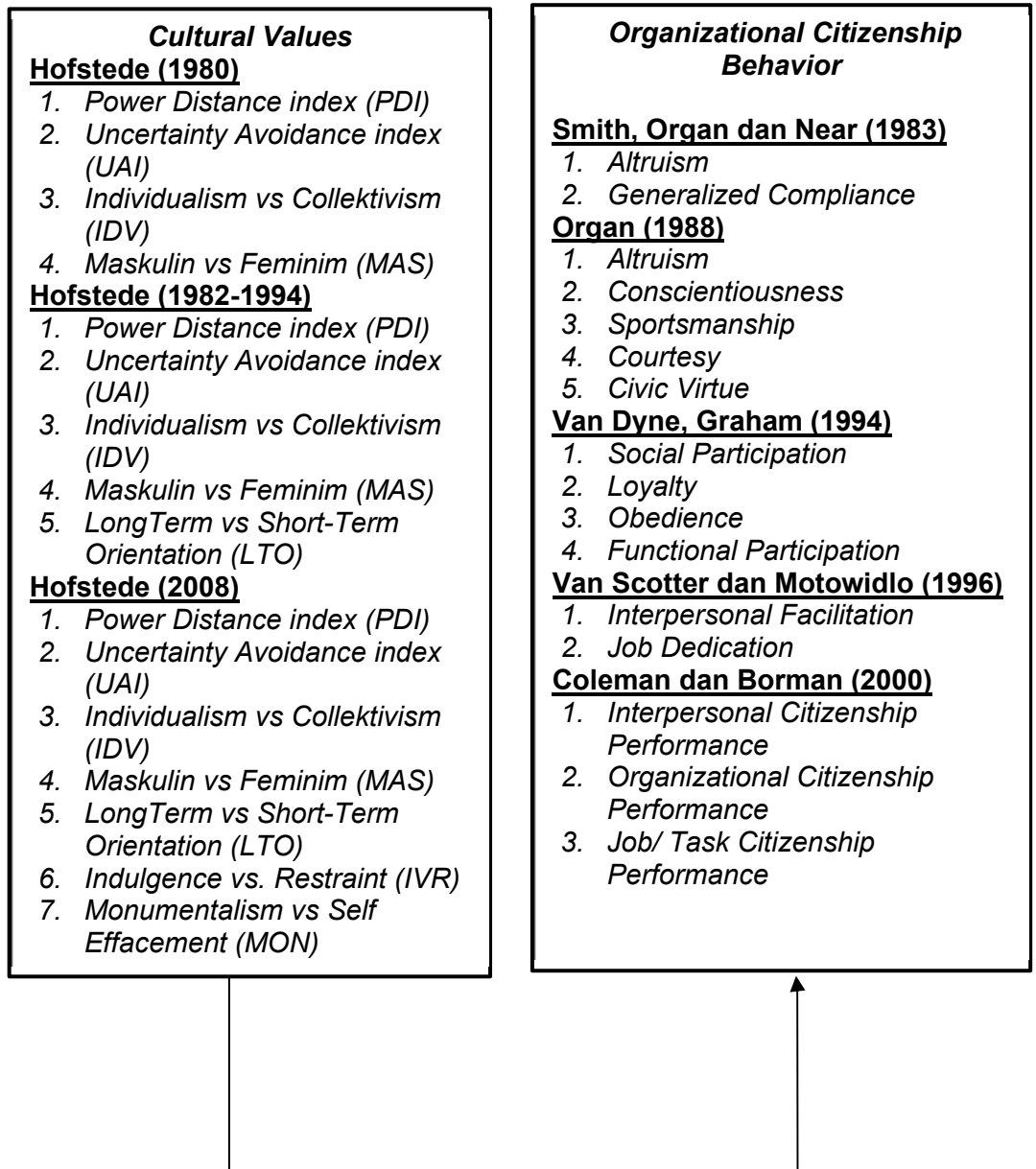
No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				Behavior	berlokasi di China	signifikan berhubungan dengan komitmen afektif dan OCB yang diarahkan organisasi. Hasil juga menunjukkan bahwa komitmen afektif bertindak sebagai mediator dari hubungan antara POS perusahaan induk dan OCB yang diarahkan organisasi
11	Osman, Abdullah., Othman, Y.H., Rana, S. M. S., Solaiman, M., Lal, B. 2015. Asian Social Science;	"The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support Towards Organizational	untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi OCB pada Perusahaan Amerika di Kulim, Malaysia	1. organizational citizenship behavior (OCB), 2. job satisfaction, 3. job motivation and	Penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dari 300 karyawan dari tiga organisasi berbeda. Metode pengumpulan data menggunakan	kepuasan kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan memiliki korelasi yang sangat positif

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Vol. 11, No. 21; 2015.	Citizenship Behavior (OCB): A Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia".		4. perceived organizational support (POS)	kan metode survei dengan kuesioner terstruktur	dengan perilaku warga organisasi. Namun, Perceived Organizational Support memiliki korelasi tertinggi dengan OCB. Hal ini terjadi karena ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi, maka mereka akan terangkat untuk berprestasi lebih baik bagi organisasi. Dukungan dalam hal penghargaan dan insentif dapat semakin meningkatkan tingkat motivasi

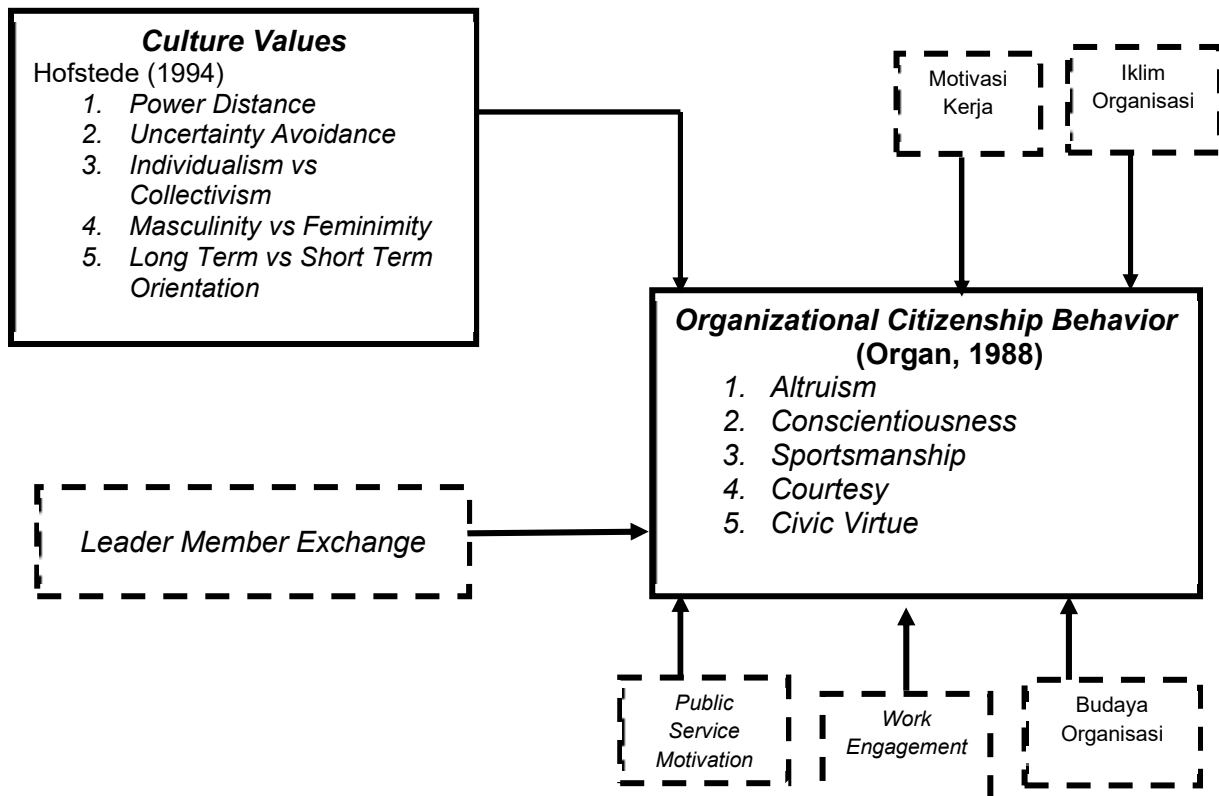
No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
						karyawan
12	Antony, J. M. (2013). International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 2(3).	The Influence of Emotional Intelligence on Organizational Commitment and OCB.	untuk mengetahui pengaruh Emotional Intelligence terhadap Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior.	1. Emotional Intelligence 2. Organizational Commitment 3. Organizational Citizenship Behavior	Penelitian kuantitatif. Studi ini menggunakan sampel 115 Eksekutif yang bekerja di FCI OEN Connectors, Cochin, Kerala.	Terdapat pengaruh positif Emotional Intelligence terhadap Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior. Terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior.
13	Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, JB, and Bachrach, D.G.,(2000), Journal of Management, 26, 513-563.	"Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion	mengkaji literatur tentang perilaku warga organisasi dan konstruksi terkait lainnya.	1. Organizational citizenship behaviors	Penelitian Kuantitatif.	penelitian OCB domain pada manajemen terkait seperti manajemen sumber daya manusia, hubungan industri

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		s for future research”,				dan perburuhan, manajemen strategis, bisnis internasional, dan kepemimpinan
14	Erkutlu, H. (2011), Journal, Vol. 32 No. 6, pp. 532-554	“The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors”, Leadership & Organization Development	untuk menguji apakah budaya organisasi memoderasi hubungan antara perilaku warga organisasi (OCB) dan persepsi keadilan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. organizational culture 2. organizational justice 3. organizational citizenship behaviors 4. Leadership 5. Organization Development 	Penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dari 618 dosen di sepuluh universitas di Turki.	hubungan yang lebih kuat antara keadilan interaksional dan OCB untuk organisasi yang lebih tinggi dalam menghormati orang dan hubungan yang lebih lemah antara OCB untuk organisasi yang lebih tinggi dalam orientasi tim

G. Mapping Teori



H. Kerangka Teori



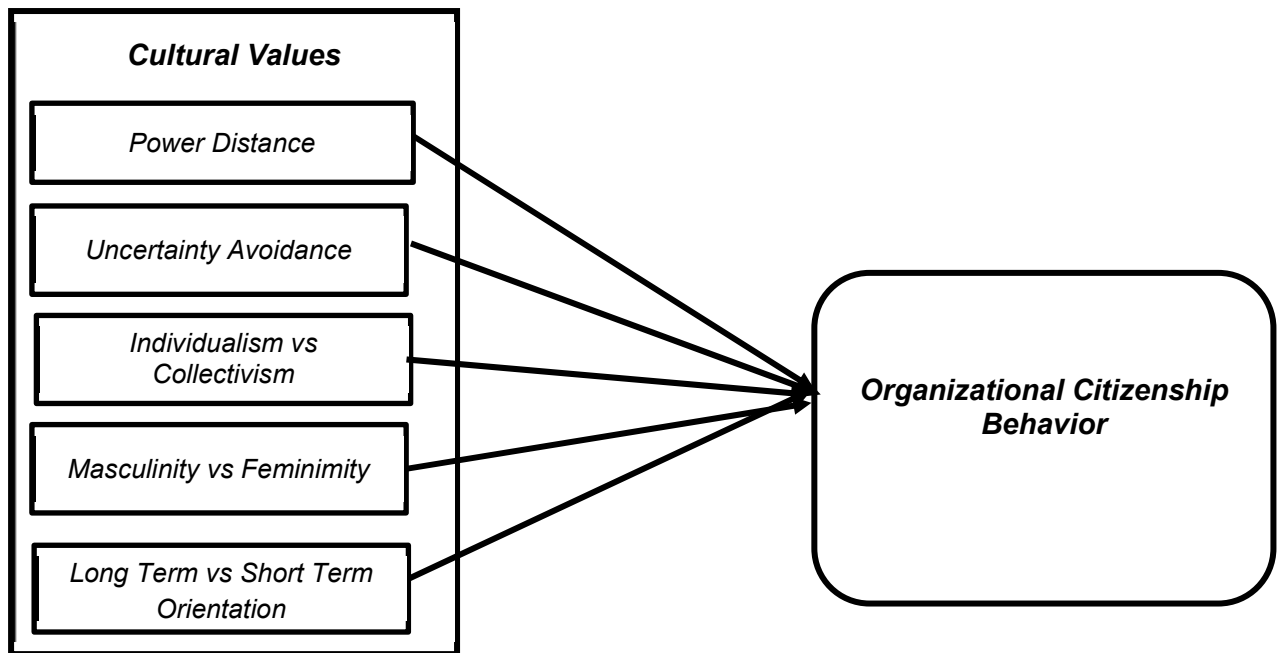
Gambar 2 Kerangka Teori

(Meyer & Allen, 1991; Organ, 1988; Bakker & Scaufeli, 2002; Luthans et al., 2002; Saks, 2006; Darolia et al., 2010; Robbin & Judge, 2017; Kim et al, 2013)

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh cultural values terhadap OCB salah satunya dilakukan oleh Wimby & Hastin (2015). Dalam penelitiannya mengenai *Organizational Culture Values Influences to Lecturer's Organizational Citizenship Behavior at Economics and Business Faculty* diperoleh hasil penelitian yaitu nilai-nilai dari budaya organisasi konstruktif mempengaruhi OCB di antara dosen di fakultas (Wimby & Hastin, 2015). Selain itu ada pula penelitian yang telah dilakukan oleh Anand, Vidyarthi, & Rolnicki (2017) yaitu mengenai efek dari *power distance*

yang merupakan salah satu dimensi *cultural values* yang dihubungkan dengan perilaku LMX pemimpin serta melihat dampaknya terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi *power distance* pemimpin mempengaruhi hubungan antara LMX dan perilaku OCB pegawai (Anand, Vidyarthi, & Rolnicki, 2017). Penelitian R. W. Smith & De Nunzio (2020) yang menyatakan bahwa ada interaksi antara kepribadian yang berkaitan dengan nilai budaya dan konteks kerja dalam memprediksi perilaku dalam bekerja. Fakta-fakta ini menyimpulkan bahwa kepribadian adalah faktor yang menentukan perilaku di tempat kerja sehingga manager RS harus tetap memperhatikan *personality* staf yang terkait dengan nilai budayanya untuk dapat lebih menggali potensi dalam hal meningkatkan perilaku kewargaorganisasian di tempat kerja.

I. Kerangka Konsep



Gambar 3. Kerangka Konsep

KETERANGAN : : Variabel independen Variabel dependen

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, adapun variabel yang mempengaruhi OCB adalah *Culture Value* yang terdiri dari dimensi *Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualism vs Collectivism, Masculinity vs Femininity, Long Term vs Short Term Orientation*. Penelitian R. W. Smith & De Nunzio (2020) yang menyatakan bahwa ada interaksi antara kepribadian yang berkaitan dengan nilai budaya dan konteks kerja dalam memprediksi perilaku dalam bekerja. Nilai budaya memainkan peran yang signifikan pada cara individu menjalankan kehidupan dan berperilaku di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan di dua Negara yang berbeda yaitu China oleh Lin & Ho (2010) dan Arab Saudi oleh Obeidat, Shannak, & Jarrah (2012) menyimpulkan bahwa budaya mempengaruhi jalannya organisasi. Sehingga penting untuk memahami dan mengenali budaya.

J. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif Penelitian

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
<i>Culture Values</i>				
1.	<i>culture values</i> adalah elemen-elemen struktural dari budaya yang mempengaruhi kuat perilaku dalam situasi organisasi dan institusi (Hofstede, 1994).	<i>culture values</i> adalah perilaku pegawai rumah sakit mengenai nilai-nilai, keyakinan, aturan dan norma-norma yang melingkupi suatu kelompok organisasi yang dapat mempengaruhi sikap dan tindakan individu atau kelompok di saat bekerja.	Kuesioner sebanyak 24 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban : a. Skor tertinggi $(24 \times 4) = 96$ b. Skor terendah $(24 \times 1) = 24$ c. Interval skor $(96 - 24) / 2 = 36$ d. skor standar $96 - 36 = 60$	a. Rendah = jika total jawaban responden < 60 b. Tinggi = jika total jawaban responden ≥ 60
	<i>Power Distance</i> adalah Jarak kekuasaan adalah mengenai sejauh mana anggota dalam organisasi serta lembaga tersebut menerima kekuasaan dan berharap penyamarataan dalam	Persepsi perawat tentang kekuasaan dan rasa keadilan terhadap kekuasaan tersebut, orang-orang menerima perintah hirarki, dan telah berada dalam tempatnya masing-masing tanpa perlu adanya pembenaran. Indikatornya meliputi: 1. Tingkat sosial 2. Tingkat pendidikan 3. Jabatan	Kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban : a. Skor tertinggi $(6 \times 4) = 24$ b. Skor terendah $(6 \times 1) = 6$ c. Interval skor	a. Rendah = jika total jawaban responden < 15 b. Tinggi = jika total jawaban responden Skor ≥ 15

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
	pendistribusian kekuasaan.		$(24-6)/2 = 9$ d. skor standar $24-9= 15$	
	<i>Uncertainty Avoidance</i> adalah Dimensi ini terkait dengan masyarakat yang merasa tidak nyaman untuk menghadapi masa depan yang tidak diketahui atau tidak ada kepastian dan keragu-raguan	Persepsi perawat tentang reaksi terhadap fakta bahwa waktu hanya berjalan satu arah dan masa depan tidak diketahui serta apakah akan mencoba untuk mengontrol masa depan atau membiarkannya. Indikatornya meliputi: 1. Orientasi aturan 2. Stabilitas pekerja 3. stress	Kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban. a. Skor tertinggi $(6 \times 4) = 24$ b. Skor terendah $(6 \times 1) = 6$ c. Interval skor $(24-6)/2 = 9$ d. skor standar $24-9= 15$	a. Rendah = jika total jawaban responden <15 b. Tinggi = jika total jawaban responden ≥ 15
	<i>Individualism vs Collectivism</i> mengacu pada sejauh mana individu diintegrasikan ke dalam kelompok-kelompok utama menyangkut ikatan di masyarakat.	Persepsi perawat tentang yang individualism, tekanan atau stres diletakkan dalam permasalahan pribadi, serta menuntut hak-hak individu. Indikatornya meliputi: 1. Tingkat pendidikan 2. Sejarah organisasi 3. Besarnya organisasi 4. Teknologi yang digunakan organisasi 5. Subkultur yang dianut organisasi	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban a. Skor tertinggi $(4 \times 4) = 16$ b. Skor terendah $(4 \times 1) = 4$ c. Interval skor $(16-4)/2 = 6$	a. Rendah = jika total jawaban responden <10 b. Tinggi = jika total jawaban responden ≥ 10

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			d. skor standar $16-6=10$	
	<p><i>Masculinity vs Feminimity</i></p> <p>Dimensi ini terkait dengan pembagian dari peran emosi antara wanita dan laki-laki. Masculinity berkaitan dengan nilai perbedaan gender dalam masyarakat, atau distribusi peran emosional antara gender yang berbeda.</p>	<p>Persepsi perawat tentang Nilai-nilai dimensi maskulin (masculinity) yang terkandung nilai daya saing, ketegasan, materialistik, ambisi dan kekuasaan.</p> <p>Indikatornya meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap ambisi 2. Persaingan 3. Keberanian menyatakan pendapat 4. Kecenderungan pencapaian 	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi $(5 \times 4) = 20$ b. Skor terendah $(5 \times 1) = 5$ c. Interval skor $(20-5)/2 = 7$ d. skor standar $20-7=13$ 	<ol style="list-style-type: none"> a. Rendah = jika total jawaban responden <13 b. Tinggi = jika total jawaban responden ≥ 13
	<p><i>Long Term vs Short Term</i></p> <p>kecenderungan masyarakat untuk lebih memperhatikan pada jangka panjang atau jangka pendek dalam kehidupan mereka.</p>	<p>Persepsi perawat tentang pilihan dari fokus untuk masa depan, saat ini, atau masa lalu. Orientasi jangka panjang dan orientasi jangka pendek yang menggambarkan fokus dan nilai-nilai budaya yang menyangkut pola pikir.</p> <p>Indikatornya yaitu pada tingkat kemudahan untuk melakukan perubahan.</p>	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi $(5 \times 4) = 20$ b. Skor terendah $(5 \times 1) = 5$ c. Interval skor $(20-5)/2 = 7$ d. skor standar $20-7=13$ 	<ol style="list-style-type: none"> a. Rendah = jika total jawaban responden <13 b. Tinggi = jika total jawaban responden ≥ 13

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Organizational Citizenship Behavior				
2.	Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi (Coleman and Borman, 2000)	Perilaku seorang karyawan yang rela melakukan sesuatu hal di luar <i>job description</i> -nya tanpa mengharapkan imbalan dalam rangka peningkatan efektifitas organisasi Indikatornya meliputi: 1. <i>Altruism</i> yaitu perilaku dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi. 2. <i>Civic Virtue</i> , yaitu Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).	Kuesioner sebanyak 24 pertanyaan dengan menggunakan 4 pilihan jawaban : a. Skor tertinggi $(24 \times 4) = 96$ b. Skor terendah $(24 \times 1) = 24$ c. Interval skor $(96 - 24) / 2 = 36$ d. skor standar $96 - 36 = 60$	a. Rendah = jika total jawaban responden < 60 b. Tinggi = jika total jawaban responden ≥ 60

No	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		<p>3. <i>Courtesy</i>, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sehingga akan terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang dengan <i>courtesy</i> adalah orang-orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.</p> <p>4. <i>Conscientousness</i>, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan</p> <p>5. <i>Sportmanship</i> yaitu Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.</p>		

K. Hipotesis Penelitian

a) Hipotesis Alternatif

1. Ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Power Distance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
2. Ada Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Uncertainty Avoidance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
3. Ada Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Individualism vs Collectivism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
4. Ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Masculinity vs Femininity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
5. Ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Long Term vs Short Term* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
6. Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Individualism vs Collectivism* merupakan dimensi paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

b) Hipotesis Null

1. Tidak ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Power Distance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
2. Tidak ada Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Uncertainty Avoidance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
3. Tidak ada Pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Individualism vs Collectivism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
4. Tidak ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Masculinity vs Femininity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
5. Tidak ada pengaruh *culture values* suku toraja pada dimensi *Long Term vs Short Term* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
6. Tidak ada pengaruh *culture values* suku toraja berdasarkan dimensinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.