

TESIS

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD LABUANG BAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR IN HEALTH WORKERS AT LABUANG BAJI REGIONAL HOSPITAL OF SOUTH SULAWESI PROVINCE



MONIKA MOAN MARDHONO
K022211004



PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD LABUANG BAJI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**MONIKA MOAN MARDHONO
K022211004**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD LABUANG BAJI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh

MONIKA MOAN MARDHONO
K022211004

kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA TENAGA
KESEHATAN DI RSUD LABUANG BAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN

NAMA: MONIKA MOAN MARDHONO

NIM: K022211004

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal Sembilan bulan
Agustus tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan dinyatakan telah memenuhi syarat
kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Departemen Manajemen Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,



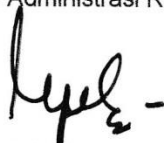
Prof. Dr. dr. Andi Indahwaty AS., MHSM
NIP. 19730104 200012 2 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS
NIP. 19650210 199103 1 006

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Rumah Sakit,



Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS
NIP. 19650210 199103 1 006

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, MSc.PH, Ph.D
NIP. 19720529 2001 12 1 001

**PERNYATAN KEASLIAN TESIS
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul “Pengaruh Psychological Capital Dan organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan” adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin., MHSM sebagai Pembimbing utama, dan Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS sebagai pembimbing pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (Community Practitioner, Vol. 21, No. 5, Hal. 1686-1694, DOI : 10.5281/zenodo.11392620) sebagai artikel dengan judul “What is The Role Effect of Psychological Capital (PC) and Organizational Justice (OJ) on improving Organizational Citizenship Behavior in Local Hospital South Sulawesi”. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.



Makassar, Juni 2024

MONIKA MOAN MARDHONO

K022211004

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan bimbinganNya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan” Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam penyusunan tulisan ini.

Terimakasih kepada **Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM** selaku pembimbing I dan **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS** selaku pembimbing II atas pikiran, tenaga dan waktu berharga yang telah dicurahkan selama membimbing dalam penelitian dan penyusunan tesis ini. Dedikasi dan pengetahuan yang beliau berikan telah membantu penulis mengatasi setiap tantangan dan mencapai hasil yang maksimal. Terimakasih kepada **Dr. Fridawaty Rivai, SKM, M.Kes, Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc, dan Prof. Dr. Drg. Andi Zulkifli, M.Kes** selaku tim penguji atas saran, arahan dan koreksi yang membangun dan bermanfaat bagi penulis selama penyusunan tesis ini.

Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, MSc.PH, Ph.D** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS**, selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Irwandy, SKM, M.Sc.PH, M.Kes** selaku pembimbing akademik.
5. Seluruh **dosen dan staf Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit** Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat di bidang administrasi rumah sakit bagi penulis dan bantuan dari awal proses perkuliahan sampai dengan tesis ini selesai.
6. **Dr. Rachmawati Syahrir, Sp.KK, M.Kes** selaku Direktur RSUD Labuang Baji dan **seluruh staf RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan** yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian, sumbangsih dan waktunya dalam memberikan informasi dan data penelitian yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. **Jefri Boy, AMK** selaku Kepala Puskesmas Gudang Arang dan teman-teman **staf Puskesmas Gudang Arang Merauke, Papua Selatan** yang senantiasa

- memahami, mendukung, dan membantu menggantikan jadwal jaga sehingga penulis dapat menyelesaikan studi magister sembari bekerja.
8. **Ibu Noviani Bahar, Kopol. Leonardo Yoga, SIK, MM** selaku Kasubdit Regident Polda Papua pada masanya, **Rossa Farm, Papanya Kakak Adek** yang telah mendukung terlaksananya Seminar Nasional yang diselenggarakan oleh Mahasiswa Prodi Magister Administrasi Rumah Sakit (MARS) Angkatan 4 sebagai salah satu prasyarat penyusunan tesis ini.
 9. Teman-teman seperjuangan **Mahasiswa MARS Angkatan 4** yang tanpa hentinya memberikan semangat, dukungan dan arahan kepada penulis.
 10. **Syamsu Alam Samad**, yang senantiasa membantu mengantar jemput dalam proses perkuliahan sampai tesis ini selesai.

Penulis secara khusus dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada: Orang tua tercinta, **KBP (Purn) Drs. Barnot Bambang Sabarno, SH, MH** dan **Ibu Regina Felicitas Dumatubun** yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis. Suami tercinta **AKBP. Leonardo Yoga, SIK, MM**, yang senantiasa mendukung secara moril dan materil, serta memberikan restu dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan studi magister ini. Anak tercinta **Hugo Aleando Bardo**, yang sabar dan pengertian mendukung mamanya dalam menyelesaikan studi magister ini. Adik-adik tercinta, **Tasya, Resta**, dan **Felis** yang senantiasa mendukung dan membantu penulis. Keluarga besar yang selalu memberikan bantuan, dukungan, semangat, dan doa yang tulus, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Magister Administrasi Rumah Sakit di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga semua bantuan, dukungan dan doa berharga yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi penyusunan, bahasa, maupun penulisannya. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menjadi acuan agar penulis dapat menjadi lebih baik lagi di masa mendatang.

Penulis,



Monika Moan Mardhono

ABSTRAK

Monika Moan Mardhono. **PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA TENAGA PROFESI DI RSUD LABUANG BAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN** (dibimbing oleh Andi Indahwaty Sidin dan Syahrir A Pasinringi)

Latar belakang. OCB yang tinggi pada tenaga kesehatan, berdampak pada peningkatan perawatan pasien dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perilaku positif pegawai bekerja di luar tanggung jawab formal (extra-role) ini disebut juga dengan organizational citizenship behavior (OCB). Psychological capital merupakan konsep yang mengacu pada sejumlah faktor psikologis positif, termasuk harapan (hope), optimisme (optimism), kepercayaan diri (self-efficacy), dan ketahanan (resilience), yang dimiliki individu dalam lingkungan kerja. Organizational justice adalah sebuah persepsi subjektif individu mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan persepsi tersebut apakah mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh psychological capital (PC) dan organizational justice (OJ) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga profesional di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. **Metode.** Ini adalah penelitian kuantitatif yaitu observasi analitik dengan menggunakan desain studi cross sectional. Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga profesional di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah pegawai berdasarkan profesi atau jenis kepegawaian sebanyak 561 orang. Sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh 236 responden. Uji statistik yang digunakan adalah uji chi square dan regresi linier berganda. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel modal psikologis berada pada kategori baik (79,2%), dan variabel keadilan organisasi berada pada kategori tinggi (87,7%). Terdapat pengaruh dimensi efikasi diri (p -value = 0.000), dimensi optimisme (p -value = 0.000), dimensi resiliensi (p -value = 0.012), keadilan distributif (p -value = 0.000), keadilan interaksional (p -value = 0.000). nilai p = 0,001). Tidak terdapat pengaruh variabel dimensi harapan (p -value = 0,082), dan keadilan prosedural (p -value = 0,333) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada profesi di RS Labuang Baji. **Kesimpulan.** Variabel dimensi optimisme dengan nilai Exp (B) atau OR (Odds Ratio) terbesar = 17,967, sehingga variabel tersebut ditetapkan sebagai faktor yang paling berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: Psychological capital, organizational justice, organizational citizenship behavior, tenaga profesi kesehatan, rumah sakit.



ABSTRACT

Monika Moan Mardhono. **WHAT IS THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL (PC) AND ORGANIZATIONAL JUSTICE (OJ) ON IMPROVING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN LOCAL HOSPITAL, SOUTH SULAWESI** (supervised by Andi Indahwaty Sidin and Syahrir A. Pasinringi)

Background. High OCB in health workers has an impact on improving patient care and the quality of health services in hospitals. This positive behavior of employees working outside formal responsibilities (extra-role) is also called organizational citizenship behavior (OCB). Psychological capital is a concept that refers to a number of positive psychological factors, including hope, optimism, self-efficacy and resilience. Organizational justice is an individual's subjective perception of how they are treated fairly in the organization, and whether this perception influences employee loyalty to the organization. . **Aim.** This study aims to analyse the effect of psychological capital and organizational justice on organizational citizenship behaviour (OCB) in professionals at Labuang Baji Hospital, South Sulawesi Province. **Method.** This type of research is quantitative research, namely analytical observations using a cross sectional study design. This research was conducted at Labuang Baji Hospital, South Sulawesi Province from March to May 2024. The population in this study were all professional staff at Labuang Baji Hospital, South Sulawesi Province. The number of employees based on profession or type of staffing is 561 people. The sample using the slovin formula obtained 236 respondents. The statistical tests used were chi square test and multiple linear regression. **Results.** The results showed that the psychological capital variable was in the good category (79.2%), and the organizational justice variable was in the high category (87.7%). There is an influence of the self efficacy dimension (p-value = 0.000), optimism dimension (p-value = 0.000), resilience dimension (p-value = 0.012), distributive justice (p-value = 0.000), interactional justice (p-value = 0.001). There is no effect of the hope dimension (p-value = 0.082), and procedural justice variables (p-value = 0.333) on organizational citizenship behaviour (OCB) in the profession at Labuang Baji Hospital. **Conclusions.** The optimism dimension variable with the largest Exp (B) or OR (Odds Ratio) value = 17.967, so that variable is determined as the most influential factor simultaneously on organizational citizenship behaviour.

Keywords: Psychological capital, organizational justice, organizational citizenship behavior, health professions, hospitals.



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	ivi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ivii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR ISITILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Kajian Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	V7
1.4.1 Tujuan Umum.....	7
1.4.2 Tujuan Khusus	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Keilmuan	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Organizational Citizenship Behavior.....	9
2.2 <i>Psychological capital</i>	12
2.3 <i>Organizational Justice</i>	19
2.4 Matriks Jurnal.....	15
2.5 Mapping Teori.....	25
2.6 Kerangka Teori	26
2.7 Kerangka Konsep	27
2.8 Hipotesis	28

2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	29
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Pengumpulan Data	41
3.5 Metode Pengukuran	42
3.5.1 Instrumen Penelitian	42
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Uji Normalitas.....	46
3.8 Metode Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	48
4.1.1 Sejarah, Visi, Misi, Motto RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	48
4.1.2 Struktur Organisasi RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan .	49
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Analisis Univariat.....	50
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	52
4.2.3 Analisis Bivariat.....	56
4.2.4 Analisis Multivariat	63
4.4 Pembahasan	64
4.4 Implikasi Manajerial	87
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	88
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Permasalahan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	6
Tabel 2. Matriks Penelitian Mengenai <i>Psychological capital</i> dan <i>Organizational justice – OCB15</i>	22
Tabel 3. Mapping <i>Theory Organizational Citizenship Behavior, Psychological capital</i> , dan <i>Organizational Justice</i>	37
Tabel 4. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	42
Tabel 5. Rincian Jumlah Pegawai di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Jenis Profesi Tahun 2024	39
Tabel 6. Rincian Proporsi Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Profesi di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023	59
Tabel 7. Matriks Instrumen Penelitian	62
Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Organizational Citizenship Behavior, Psychological Capital, Organizational Justice	65
Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden pada Tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	71
Tabel 10. Distribusi Karakteristik Responden terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	72
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Psychological Capital pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	74
Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Psychological Capital pada Tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan 2024	75
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Organizational Justice pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	76
Tabel 14. Distribusi Responden Berdasarkan Variable Organizational Justice pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Prov. Sulawesi Selatan Tahun 2024.....	77
Tabel 15. Distribusi Responden Berdasarkan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	78
Tabel 16. Analisis Hubungan Psychological Capital Dimensi Hope terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	79
Tabel 17. Analisis Hubungan Psychological Capital Dimensi Optimism terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan	

Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	80
Tabel 18. Analisis Hubungan Psychological Capital Dimensi Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	81
Tabel 19. Analisis Hubungan Psychological Capital Dimensi Resiliency terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	82
Tabel 20. Analisis Hubungan Organizational Justice dimensi Distributive Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	83
Tabel 21. Analisis Hubungan Organizational Justice Dimensi Procedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	84
Tabel 22. Analisis Hubungan Organizational Justice dimensi Interactional Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024.....	85
Tabel 23. Analisis Hubungan Psychological Capital terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	86
Tabel 24. Analisis Hubungan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	86
Tabel 25. Analisis Hubungan Psychological Capital dan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024 ..	87
Tabel 26. Hasil Analisis Regresi Logistik Variabel Independen terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	89
Tabel 27. Analisis Regresi Logistik Variabel Psychological Capital terhadap Organizational Citizenship Behavior pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024 ..	90
Tabel 28. Analisis Regresi Logistik Variabel Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	90
Tabel 29. Analisis Regresi Logistik Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	91
Tabel 30. Analisis Regresi Logistik Psychological Capital dan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian.....	9
Gambar 2. Kerangka Teori Peneliti.	38
Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian	39
Gambar 4. Struktur Organisasi RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	136
Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian.....	137
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Kesehatan Masyarakat	138
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan	139
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	140
Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian dari RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan	141
Lampiran 7. Kuesioner Penelitian	142
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	161
Lampiran 9. Master Tabel	169
Lampiran 10. Hasil SPSS Penelitian	181
Lampiran 11. Curriculum Vitae Penulis.....	281

DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG

Istilah/ Singkatan	Penjelasan
OCB	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
PsyCap / PC	<i>Psychological Capital</i>
OJ	<i>Organizational Justice</i>
RSUD	Rumah Sakit Umum Daerah
RS	Rumah Sakit
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
ATLS	<i>Advanced Trauma Life Support</i>
BCLS	<i>Basic Trauma Life Support</i>
ACLS	<i>Advanced Cardiac Life Support</i>
PPGD	Pertolongan Pertama Pada Kegawatdaruratan
GELS	<i>General Emergency Life Support</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit (RS) adalah suatu organisasi yang menyediakan pelayanan di bidang kesehatan. Upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat adalah salah satu dari peran strategis rumah sakit. Rumah sakit dapat memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi dan medis merupakan syarat paradigma baru pelayanan kesehatan. Seiring dengan meningkatnya taraf kehidupan masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat terhadap nilai kesehatan. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan masyarakat yang semakin kritis dalam menyikapi pelayanan kesehatan, menuntut rumah sakit untuk terus berinovasi dalam rangka menghasilkan pelayanan yang bermutu tinggi sehingga tetap relevan dan memiliki daya saing dengan rumah sakit lainnya (Dewi, et al., 2021).

Performa menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (Nataline *et al.*, 2020). RS menyadari arti pentingnya implementasi Good Corporate Governance (GCG) sebagai salah satu alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan pelayanan jangka panjang secara berkesinambungan bagi seluruh stakeholders. Menurut Purba dan Seniati (2004) sebuah organisasi termasuk rumah sakit, percaya bahwa untuk mencapai suatu keunggulan harus mengoptimalkan dan mengusahakan kinerja anggotanya secara maksimal. Hal ini dikarenakan kinerja individu yang tinggi akan mempengaruhi kinerja kelompok, kinerja kelompok yang baik akan mempengaruhi kinerja dari organisasi (Putri dan Utami, 2007).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) sebagai organisasi pemerintah penyedia layanan public dalam bentuk jasa pelayanan kesehatan terdiri atas berbagai macam sumber daya pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Piyandini et al., (2021) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, apabila sumber daya manusia tidak menjalankan atau menjalankan perannya dengan baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan pernyataan Putri dan Utami (2007) bahwa sebuah organisasi akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung.

Organisasi yang sukses membutuhkan karakteristik karyawan yang bersedia memberikan kinerja optimal. Kinerja organisasi akan efektif dan optimal apabila karyawan bekerja tidak hanya pada deskripsi pekerjaannya saja (*intra-role*), tetapi juga bekerja diluar perannya (*extra-role*) dan bahkan dapat membantu sesama pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (HM, 2018; Garg & Rastogi, 2006). Perilaku positif pegawai bekerja di luar tanggung jawab formal (*extra-role*) ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge 2008: 40). Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006, p.251) mengartikan OCB sebagai perilaku

individual yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, tanpa dikendalikan meskipun tidak tercantum dalam uraian tugas, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi, dan yang secara keseluruhan dapat menunjang kinerja organisasi secara efektif dan efisien. OCB ini bersifat tidak wajib, karenanya ketika karyawan tidak melakukan OCB maka karyawan tidak akan diberi hukuman dalam pekerjaan (Gunawan 2011).

Terdapat lima dimensi utama di dalam OCB, yaitu: *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship* (Organ, 1988; Podsakoff et al., 2000). *Altruism* adalah sikap menolong yang terjadi kepada individu, biasanya dilakukan oleh rekan kerja tetapi terkadang dilakukan oleh manajer ataupun pelanggan (Organ dkk., 2006). *Civic virtue* merupakan konstrak yang bermanfaat untuk menangkap beberapa kontribusi dalam pengambilan keputusan penting secara bebas oleh partisipan (Organ dkk., 2006). *Conscientiousness* merupakan perilaku yang didasarkan pada keinginan untuk melampaui harapan dan tuntutan minimal dalam organisasi (Organ dkk., 2006). Perilaku ini seperti datang tepat waktu dalam pekerjaan, menahan diri untuk melakukan istirahat yang tidak perlu, dan melakukan percakapan yang hanya dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan. *Courtesy* terdiri dari tindakan menolong untuk mencegah masalah terjadi (Organ dkk., 2006). *Sportsmanship* ini seperti perilaku toleransi pada situasi yang tidak menguntungkan (tidak ideal) pada tempat kerja.

Membahas tentang OCB tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Organ (2006) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah; kepuasan kerja, moral karyawan, motivasi, modal psikologis (*psychological capital*) (Avolio, Luthans, Youssef, 2006).
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2014), komitmen organisasi, keadilan organisasi (*organizational justice*) (Mahmoud, Abd and Azim, 2016). Komunikasi yang efektif dan terbuka, budaya organisasi, iklim organisasi, dan lain sebagainya (Titisari, 2014, p.15).

Psychological capital (PsyCap) merupakan konsep yang mengacu pada sejumlah faktor psikologis positif, termasuk harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), kepercayaan diri (*self-efficacy*), dan ketahanan (*resilience*), yang dimiliki individu dalam lingkungan kerja (Lorenz, Beer, Pütz, & Heinitz, 2016). Kondisi perkembangan psikologi positif individu yang dicirikan dengan mempunyai keyakinan diri (*self efficacy*) terhadap kemampuannya untuk berusaha mencapai kesuksesan dalam menghadapi tugas yang menantang (Bandura, 1977); membuat atribusi positif (*optimism*) dengan selalu mengidentifikasi yang terbaik dalam setiap situasi sambil mengharapkan hasil terbaik (Jitendra, Jenny, Brian, & Bharat, 2010); ketekunan menuju sasaran, kemampuan mengarahkan diri mencapai tujuan (*hope*) menuju kesuksesan (Snyder, 2000); dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, tetap bertahan dan kembali ulet bahkan melampaui (*resiliency*) untuk meraih sukses (Masten & Reed, 2002).

Selain *Psychological capital*, faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan adalah *organizational justice*. *Organizational justice* merupakan salah satu

faktor antesenden yang berfokus pada individu. *Organizational justice* adalah sebuah persepsi subjektif individu mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan persepsi tersebut apakah mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi (Nandan, Mutalib and Azim, 2015; Mahendra and Surya, 2017).

Menumbuhkan persepsi bahwa organisasi adil bagi para tenaga profesi sangatlah penting. Karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh organisasi akan memegang komitmen, kepercayaan, kepuasan, rasa memiliki satu sama lain (Srivastava, 2015). Karyawan akan bekerja lebih baik dan mengerahkan upaya tingkat tinggi, ketika mereka merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi yang peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, sehingga terdorong untuk berperilaku OCB (Mahmoud, Abd and Azim, 2016). Menurut Moorman (1991) *organizational justice* terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu: *Distributive Justice* atau keadilan distributif (persepsi alokasi), *Procedural Justice* atau keadilan prosedural (persepsi terhadap proses dan aturan dalam pembuatan keputusan), dan *Interactional Justice* atau keadilan interaksional (hubungan interaksi dalam organisasi) (Cropanzano and Molina, 2015). Melalui ke tiga dimensi tersebut, organisasi dapat memperlakukan karyawan dengan cara yang adil sehingga karyawan cenderung menunjukkan OCB mereka. Oleh karena itu, kesadaran organisasi untuk mengetahui kebutuhan karyawannya penting untuk mempertahankan kualitas kerja mereka (Awang, Mohd and Wan, 2015).

Organizational justice memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena menciptakan lingkungan kerja yang merangsang dan memotivasi karyawan untuk berperilaku ekstra, yang melebihi tugas-tugas pokok mereka. Berbagai dimensi *organizational justice*, seperti *distributive justice* (keadilan distribusi), *procedural justice* (keadilan prosedural), *interpersonal justice* (keadilan interpersonal), dan *informational justice* (keadilan informasional), memainkan peran kunci dalam membentuk OCB (Colquitt & Shaw, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Moorman (1991) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan distribusi dan OCB. Ketika staf medis di rumah sakit merasa bahwa distribusi sumber daya, seperti gaji dan penghargaan, adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berperilaku secara positif dan mendukung organisasi dengan cara yang melebihi tugas-tugas utama mereka. Ini bisa termasuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam inisiatif perbaikan, dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang positif.

Selain itu, penelitian oleh Konovsky dan Pugh (1994) menunjukkan bahwa *procedural justice* juga memiliki dampak positif pada OCB. Ketika staf medis merasa bahwa prosedur-prosedur dalam organisasi dijalankan secara adil, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dengan pengambilan keputusan organisasi dan lebih cenderung untuk berperilaku dengan cara yang mendukung organisasi. Hal ini dapat mencakup pengungkapan masalah, memberikan masukan konstruktif, dan bekerja sama dengan baik dalam tim.

Selanjutnya, hubungan *interpersonal justice* juga dapat memengaruhi OCB. Penelitian oleh Skarlicki dan Folger (1997) menemukan bahwa ketika staf medis merasa diperlakukan dengan adil oleh atasan dan rekan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berperilaku dengan positif dan membantu rekan-

rekan mereka dalam tugas-tugas pekerjaan. Selain itu, keadilan informasional juga dapat meningkatkan OCB dengan memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada staf medis tentang kebijakan dan perubahan organisasi.

George C. Homans (1958) mencetuskan teori *Social Exchange Homans*, individu cenderung berinteraksi dengan cara yang saling menguntungkan untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya dari interaksi tersebut. Teori ini juga menekankan pentingnya imbalan dan penghargaan dalam mempengaruhi perilaku sosial individu. Sementara itu, Peter M. Blau juga memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori *Social Exchange*. Blau lebih berfokus pada interaksi sosial dalam organisasi daripada dalam masyarakat umum. Menurut Blau, individu dalam organisasi melakukan pertukaran sosial dengan tujuan memaksimalkan manfaat mereka dan meminimalkan biaya dari interaksi tersebut. Teori *Social Exchange* Blau juga menekankan pentingnya adanya kepercayaan dan norma dalam mempengaruhi hubungan dan interaksi sosial di dalam organisasi.

Dengan dasar teori *Social Exchange*, pemilihan variabel *Psychological Capital* dan *Organizational Justice* dalam penelitian terhadap OCB dianggap relevan dan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja positif dalam suatu organisasi. Teori *Social Exchange Homans* inilah yang mendasari pemilihan variabel *Psychological Capital* dan *Organizational Justice* dalam penelitian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung memberikan perilaku positif seperti OCB ketika merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi dan ketika merasa memiliki sumber daya psikologis yang mencakup *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan *resiliency*. Dengan demikian, variabel *Psychological Capital* dan *Organizational Justice* dipilih karena dianggap saling mempengaruhi dalam mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif seperti OCB berdasarkan prinsip pertukaran sosial ini.

Konsep *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi) adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di lingkungan kerja. Teori ini melibatkan berbagai aspek, termasuk motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi. Tujuan dari teori *Organizational Behavior* adalah untuk memahami perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi serta mempelajari bagaimana perilaku tersebut dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi tentang *Organizational Behavior* juga melibatkan penerapan prinsip-prinsip psikologi, sosiologi, dan manajemen dalam konteks organisasi.

Dalam konsep *Organizational Behavior*, terdapat hubungan yang kompleks antara *psychological capital*, *organizational justice*, dan *Organizational Citizenship Behavior* :

1. *Psychological Capital (PsyCap)*: *Psychological capital* adalah konsep yang mencakup empat dimensi yaitu harapan, ketabahan, optimisme, dan efikasi diri (*self-efficacy*). *PsyCap* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, kinerja, dan komitmen individu terhadap organisasi.
2. *Organizational Justice (OJ)*: *Organizational justice* mengacu pada persepsi individu terkait keadilan dalam organisasi, baik dalam distribusi sumber daya (*distributive justice*), proses pengambilan keputusan (*procedural justice*), hubungan interpersonal (*interpersonal justice*), maupun perasaan keadilan secara keseluruhan (*organizational justice*).

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: OCB merujuk pada perilaku sukarela di luar tugas-tugas formal yang dilakukan individu dalam organisasi. OCB dapat mencakup membantu sesama rekan kerja, kepatuhan terhadap aturan, partisipasi aktif dalam tim, dan lain sebagainya.

Hubungan antara ketiga konsep ini adalah bahwa *psychological capital* yang tinggi dapat meningkatkan kemungkinan individu untuk menilai *organizational justice* dengan lebih positif. Persepsi akan keadilan organisasional yang tinggi kemudian dapat mendorong terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi pula, karena individu cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara *psychological capital*, *organizational justice*, dan *organizational citizenship behavior* dalam konteks *Organizational Behavior*, di mana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data Analisis Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2022 RSUD Labuang Baji yang berpedoman pada Pedoman Standar Pelayanan Minimal 2012, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa indikator di berbagai pelayanan yang tidak memenuhi standar. Beberapa di antaranya adalah: pada pelayanan gawat darurat, Pemberi pelayanan kegawatdaruratan yang memiliki STR dari KKI dan SIP serta bersertifikat (ATLS/ BTLS/ ACLS/ PPGD/ GELS) yang masih berlaku, tidak memenuhi standar karena persentase capaian hanya 60,95%. Hal ini bisa berdampak pada kualitas layanan gawat darurat yang diberikan, dan staf yang kurang termotivasi mungkin tidak akan melakukan usaha ekstra untuk memastikan pemenuhan standar pelayanan minimal.

Pada pelayanan rawat jalan, indikator waktu tunggu rawat jalan tidak memenuhi standar karena di RSUD Labuang Baji memerlukan waktu ≥ 60 menit. Keterlambatan dalam waktu tunggu rawat jalan dan ketersediaan tempat tidur dengan pengaman adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi persepsi pasien tentang kualitas pelayanan. Ketika standar waktu tunggu tidak terpenuhi (≥ 60 menit), pasien mungkin merasa tidak dihargai dan kualitas layanan terpengaruh.

Indikator jam visit dokter spesialis juga tidak memenuhi standar karena hanya mencapai 82,3%. Kualitas jam visit dokter spesialis dan tingkat kejadian infeksi pascaoperasi yang tidak memenuhi standar juga dapat menciptakan ketidakpuasan pasien. Pasien yang tidak puas mungkin kurang mungkin untuk memberikan umpan balik positif atau memberikan dukungan tambahan kepada rumah sakit. Staf medis yang melihat bahwa upaya mereka dalam menjaga kualitas kunjungan dokter atau mencegah infeksi pascaoperasi tidak dihargai mungkin juga kurang termotivasi untuk berperilaku proaktif dalam mendukung organisasi.

Pada kejadian infeksi pascaoperasi juga tidak memenuhi standar karena pasien yang mengalami infeksi sebesar 1,68%. Tingginya tingkat infeksi pascaoperasi mencerminkan masalah dalam kualitas perawatan pascaoperasi di rumah sakit. Pasien yang mengalami infeksi pascaoperasi mungkin akan menghadapi komplikasi yang serius dan berisiko tinggi. Dalam situasi seperti ini, penting bagian staf medis untuk memberikan perawatan ekstra, pemantauan intensif, dan dukungan emosional kepada pasien yang terkena dampak. Ketidakpuasan pasien akibat infeksi pascaoperasi yang

tinggi dapat menghambat staf medis karena mereka mungkin kurang termotivasi untuk memberikan perhatian ekstra yang dibutuhkan.

Lebih detail, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Permasalahan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Permasalahan	Dampak
1.	Pemberi Layanan Kegawatdaruratan yang bersertifikat hanya 60,95% (standart 100%)	a. Kualitas layanan gawat terpengaruh. b. Staf kurang termotivasi memenuhi standar.
2.	Waktu tunggu rawat jalan \geq 60 menit (standar \leq 60 menit)	a. Persepsi pasien tentang kualitas layanan terpengaruh. b. Pasien mungkin merasa tidak dihargai.
3.	Jam visit dokter spesialis 82,3% (standar 100%)	a. Persepsi pasien tentang kualitas layanan terpengaruh. b. Pasien tidak puas dan kurang mungkin memberikan dukungan tambahan.
4.	Infeksi pascaoperasi 1,68% (standar \leq 1,5%)	a. Komplikasiserius bagi pasien yang terkena dampak infeksi. b. Staf medis mungkin kurang termotivasi untuk memberikan perawatan ekstra.

Sumber: Data Sekunder, Capaian Indikator SPM RSUD Labuang Baji Tahun 2022

Berdasarkan temuan rendahnya pencapaian 4(empat) indikator SPM di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan, menarik untuk diteliti apakah hal tersebut ada kaitannya dengan rendahnya *Psychological capital*, *Organizational Justice*, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga Kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa dengan adanya *OCB* yang tinggi pada tenaga kesehatan, berdampak pada peningkatan perawatan pasien dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit (Organ, Podsakoff, & -MacKenzie, 2006). *OCB* meningkatkan efektivitas dan partisipasi pekerja. Hal ini mendorong kerja sama tim dan kerja sama antar organisasi selain meminimalkan tingkat kesalahan dan secara keseluruhan menghadirkan lingkungan tugas yang baik (Balakrishnan & Raman, 2020). Semakin tinggi *OCB* maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun kebalikannya semakin rendah *OCB* maka semakin rendah kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit (Sarwadhamana, 2022). Jika perawat mempertahankan tingkat *OCB* yang lebih tinggi, terdapat peluang yang lebih besar bagi rumah sakit umum untuk tetap efisien (Yusof dkk., 2019). *OCB* dilaporkan mendukung inovasi dan pengembangan melalui penanganan dan pemenuhan tuntutan baru rumah sakit dan pasien (Khaola, 2018). Perilaku *OCB* karyawan yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan yang tinggi terhadap kinerja terbaik sehingga kualitas layanan yang diberikan dapat melebihi

ekspektasi pelanggan (Qiu et al., 2019; Kloutsiniotis and Mihail, 2020). OCB dokter yang tinggi akan berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan rumah sakit, termasuk jaminan yang meliputi pengetahuan, kompetensi, kesopanan, dan kepercayaan staf, bebas dari bahaya, risiko, atau keraguan (Tjiptono, 2014). OCB yang tinggi dikaitkan dengan pelayanan yang berkualitas. Namun kontribusi OCB terhadap kualitas layanan memiliki konsep dan dukungan empiris yang terbatas (Almutawa, Muenjohn, & Zhang, 2018; Sidin & Arifah, 2019).

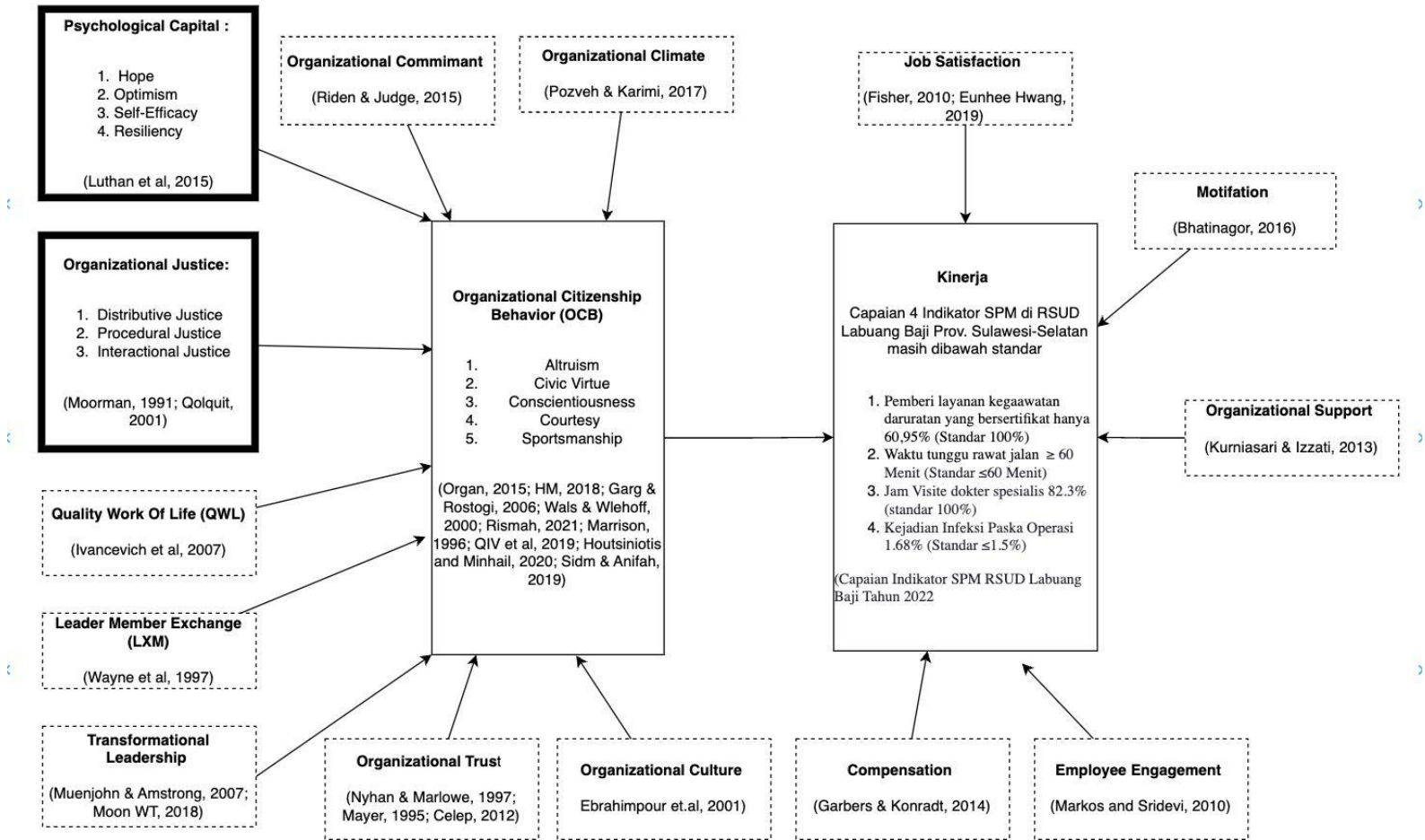
PsyCap adalah faktor tervalidasi yang secara positif meningkatkan kinerja dalam organisasi (Bouzari & Karatepe, 2017; Chen, 2017). Beberapa penelitian menguraikan *PsyCap* sebagai pendahulu dari OCB (Bogler & Somech, 2019). *PsyCap* menyediakan serangkaian sumber daya yang penting untuk memunculkan OCB pada karyawan guna mempertahankan tingkat keterampilan dan rujukan kekuasaan di antara perawat di rumah sakit umum (Hou, Hsieh, & Ngo, 2018). Penelitian lainya memvalidasi aspek timbal balik dalam teori pertukaran sosial, ketika pekerja organisasi dihadapkan pada lingkungan tugas yang kondusif, mereka akan merasa perlu memberikan sesuatu sebagai imbalan dan mereka membalasnya melalui OCB (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018; Konovsky & Pugh, 1994; Spector & Che, 2014). Perawat dengan tingkat *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, *optimism* yang tinggi menunjukkan sikap timbal balik yang tinggi melalui tampilan OCB yang tinggi juga (Chamisa, Mjoli, Mhlanga, 2020; Khelifat, 2016; Ghorbani, Alizadeh, Khani dan Mohamadi, 2016). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Iran, *PsyCap* ditemukan berkorelasi positif secara signifikan dengan OCB (Pouramini & Fayyazi, 2015; Somech dan Khotaba, 2017; Suifan, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian lain (Beal III, Stavros, & Cole, 2013; Sepeng, 2016) menggunakan sampel di Afrika Selatan dimana *PsyCap* ditemukan berkorelasi signifikan secara statistik dengan OCB, dimana karyawan dengan *PsyCap* tinggi lebih terlibat dalam OCB dibandingkan karyawan dengan *PsyCap* rendah. *PsyCap* berkontribusi pada status psikologis positif karyawan, yang pada gilirannya merangsang kepribadian proaktif (Li & Crant, 2018; Machmud, 2018), mendorong perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja dan menyelesaikan tugas secara bersama-sama (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008). Studi lain mengkonfirmasi *PsyCap* sebagai prediktor OCB (Pradhan, Jena, & Bhattacharya, 2016; Nandan dan Azim, 2015; Basmala dan Prihatsanti, 2007; Cintantya & Salendu, 2017; Bouzari dan Karatepe, 2017; Rego et al., 2017).

Organizational justice (OJ) adalah sebuah persepsi subjektif individu mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi (Murtiman et al., 2020) (Akram et al., 2020), persepsi tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi (Nandan, Mutalib and Azim, 2015; Mahendra and Surya, (2017). OJ adalah persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu (Greenberg & Baron, 2003). Shafi et al., (2021) mendefinisikan *organizational justice* secara tradisional dimana perusahaan atau lingkungan organisasi dianggap adil dan mengikuti aturan. Menurut Sheeraz et al., (2020); Robin & Judge (2008) *organizational justice* mengacu pada sejauh mana karyawan menganggap prosedur, interaksi, dan hasil di tempat kerja sebagai adil. Jehanzeb & Mohanty, (2019) *organizational justice*, adalah persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka terima dari organisasi. Dengan demikian

secara umum dapat disimpulkan bahwa *organizational justice* adalah persepsi karyawan terhadap keadilan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil.

Terdapat tiga dimensi *organizational justice* (Moorman, 1991; Colquitt et al., 2001; Aamodt, 2007; Tabroni et al., 2017; Robin & Judge, 2017), yaitu: *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. *Distributive justice* (persepsi alokasi) menekankan pada keadilan outcomes atau kebijakan organisasi, seperti pembayaran atas hasil kerja dan pengakuan yang didapat oleh pekerja itu (Cropanzano and Molina, 2015; Robbins & Judge, 2017; Weiss dkk. dalam Jackson, 2019). *Procedural justice* (persepsi terhadap proses dan aturan dalam pembuatan keputusan) adalah keadilan yang dirasakan ketika pegawai merasa prosedur dan peraturan organisasi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dirasa adil, seperti kebijakan untuk menentukan distribusi reward (Cropanzano and Molina, 2015; Robbins & Judge, 2017). *Interactional justice* (hubungan interaksi dalam organisasi) ialah keadilan yang dirasakan saat seorang pekerja mendapat perlakuan yang sama oleh atasan maupun pekerja lainnya, perlakuan tersebut dapat berupa martabat dan rasa hormat dari atasan maupun pekerja lainnya (Cropanzano and Molina, 2015; Robbins & Judge, 2017).

Melalui ketiga dimensi tersebut, organisasi dapat memperlakukan karyawan dengan cara yang adil sehingga karyawan cenderung menunjukkan OCB mereka. OJ memainkan peran kunci dalam membentuk OCB (Colquitt & Shaw, 2005), hal tersebut sejalan dengan yang dinyatakan oleh Ratnawati dan Khairul Amri (2013), Polat (2016) bahwa OJ berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, kesadaran organisasi untuk mengetahui kebutuhan karyawannya penting untuk mempertahankan kualitas kerja mereka (Awang, Mohd and Wan, 2015). Cropanzano et al., (2007) menjelaskan bahwa *organizational justice* merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral pegawai akan turun, dan kemungkinan besar pegawai akan meninggalkan pekerjaannya. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi, terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dari penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa semakin tinggi OCB maka semakin tinggi pula kinerja. *Psychological capital* mendorong terbentuknya psikologis positif pada tiap individu yang memberikan pengaruh signifikan positif pada kinerja OCB. *Organizational justice* memperlakukan karyawannya dengan adil, akan mendorong karyawan untuk menunjukkan OCB mereka. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas, dibuat gambar kajian masalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah ada pengaruh dari dimensi *hope* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
2. Apakah ada pengaruh dari dimensi *optimism* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
3. Apakah ada pengaruh dari dimensi *self-efficacy* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
4. Apakah ada pengaruh dari dimensi *resiliency* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
5. Apakah ada pengaruh dari dimensi *distributive justice* (pada variabel *organizational justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
6. Apakah ada pengaruh dari dimensi *procedural justice* (pada variabel *organizational justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
7. Apakah ada pengaruh dari dimensi *interactional justice* (pada variabel *organizational justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
8. Apakah dimensi yang paling berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
9. Apakah ada pengaruh dari *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
10. Apakah ada pengaruh dari *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh *Psychological Capital* dan *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh dari dimensi *hope* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- b. Menganalisis pengaruh dari dimensi *optimism* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.

- c. Menganalisis pengaruh dari dimensi *self-efficacy* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- d. Menganalisis pengaruh dari dimensi *resiliency* (pada variable *psychological capital*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- e. Menganalisis pengaruh dari dimensi *distibutive justice* (pada variabel *organizational justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- f. Menganalisis pengaruh dari dimensi *procedural justice* (pada variabel *organizational justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- g. Menganalisis pengaruh dari dimensi *interactional justice* (pada variabel *organizational justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- h. Menganalisis dimensi mana yang paling berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- i. Menganalisis pengaruh dari *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.
- j. Menganalisis pengaruh dari *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Keilmuan

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang peran *psychological capital* dalam konteks profesional di rumah sakit. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor seperti *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan *resiliency* memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Manajer rumah sakit dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memotivasi dan mendukung staf medis untuk berperilaku lebih positif dan proaktif, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini dapat membantu rumah sakit dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih adil, sehingga staf medis merasa diperlakukan secara adil dan merespon dengan lebih baik melalui perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan yang berharga dalam upaya meningkatkan manajemen rumah sakit, meningkatkan kepuasan staf, dan pada akhirnya, meningkatkan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien di RSUD Labuang Baji dan juga di rumah sakit lainnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja staf medis. Dengan memahami bagaimana *Psychological capital* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, rumah sakit dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih baik untuk meningkatkan kapasitas psikologis staf medis, seperti motivasi dan ketahanan emosi. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja staf medis dan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada pasien. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu RSUD Labuang Baji dalam merancang kebijakan yang lebih adil dan transparan dengan memahami hubungan antara *Organizational Justice* dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Ketika staf medis merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berperilaku positif dan proaktif dalam mendukung tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi rumah sakit dalam mengimplementasikan praktik manajemen yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh RSUD Labuang Baji kepada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku kerja bersifat sukarela, tidak terkait dengan sistem reward atau penghargaan secara formal dan merupakan satu kesatuan yang dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Bersifat sukarela, karena perilaku tersebut mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari *job description* karyawan secara formal melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff et al., 2000).

Seseorang yang memiliki OCB dapat membuat organisasi melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan dan diharapkan. OCB merupakan representasi dari kegiatan yang dilakukan secara informal karena karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya serta mendapatkan perlakuan yang adil (Organ, 2017).

Sebelumnya, Bamard (1938) telah menggunakan konsep OCB ini dan dikenal sebagai sikap kerelaan dalam bekerja sama (*Willingness to cooperate*). Lalu Katz (1964) menggunakan konsep serupa dan diperkenalkan sebagai sikap inovatif dan spontan (*innovative and spontaneous behaviors*) (Podsakoff et al., 2000).

Graham (1991) dan Bolino, Turnley, & Bloodgood (2002) mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu ketaatan, loyalitas, dan partisipasi. Ketaatan (*obediance*) menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan serta prosedur yang ada dalam organisasi. Loyalitas (*loyalty*) menggambarkan kemauan karyawan yang menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau dengan kata lain keberlangsungan organisasi merupakan prioritas utama. Partisipasi (*participation*) menggambarkan kemauan karyawan untuk aktif mengembangkan seluruh aspek organisasi (Bolino, 2002).

Pada tahun 2000, Podsakoff membagi OCB ke dalam 7 dimensi yaitu *Helping behavior*, *Sportsmanship*, Loyalitas terhadap organisasi/*Organizational loyalty*. Kepatuhan terhadap organisasi/*organizational compliance*, Inisiatif individu/*individual initiative/conscientiousness*, *Civic virtue* dan Pengembangan diri/*self development*. *Helping behaviour* memiliki kesamaan konsep dengan dimensi Organ (1988) yaitu *altruism*, dimana perilaku ini membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah, *Sportsmanship*, perilaku yang mentolerir ketidaknyamanan saat bekerja dengan tidak mengeluh serta bersikap positif, *Organizational loyalty* yaitu Perilaku setia, melindungi, dan mendukung, serta mempertahankan tujuan organisasi pada situasi apapun. *Individual initiative* yaitu tindakan kreatif dan inovasi untuk memperbaiki kinerja seseorang atau organisasi, dan *civic Virtue* adalah perilaku bertanggung jawab yang dimiliki dalam proses politik organisasi dan memantau ancaman dan peluang dari lingkungan (Podsakoff et al., 2000).

Sedangkan Organ (1988) menggunakan lima dimensi sebagai faktor yang menentukan OCB karyawan dalam organisasi atau lingkungan kerjanya. Kelima faktor tersebut antara lain *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *sportsmanship*. Selanjutnya, William dan Anderson (1991) kemudian membagi kelima dimensi tersebut ke dalam dua kategori yaitu OCB-Organisasi (OCB-O) yang terdiri dari

dimensi *civic virtue* dan *sportsmanship* dan OCB-Individu (OCB-I) yang terdiri dari dimensi *altruism*, *conscientiousness*, dan *courtesy*.

OCB-O adalah perilaku yang bermanfaat terhadap organisasi seperti mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. Sedangkan OCB-I adalah perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, seperti membantu menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak hadir pada hari itu (L. J. Williams and Anderson, 1991).

Walau begitu, kelima hal tersebut tetap merupakan satu kesatuan yang menjadi dimensi OCB yang dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut (Chahal and Mehta, 2010):

1. *Altruism*, merupakan perilaku membantu orang lain atau rekan kerja tanpa diminta terlebih dahulu. Artinya, perilaku ini memiliki inisiatif dari karyawan untuk membantu. Di rumah sakit, tindakan yang dapat dilakukan adalah membantu karyawan lain seperti tenaga medis atau non-medis sesuai kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. *Altruism* dapat ditunjukkan melalui hal-hal berikut:
 - a. Membantu rekan kerja yang tidak hadir kerja dalam menyelesaikan tugasnya dan membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja.
 - b. Membantu rekan kerja mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi, membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan barunya.
2. *Civic virtue*, merupakan perilaku dimana karyawan aktif pada organisasinya mencakup dukungan terhadap fungsi administrasi dan organisasi, turut berpartisipasi, bertanggung jawab dan dengan kesadaran penuh menunjukkan perhatian demi kelangsungan hidup organisasi. *Civic virtue* dapat ditunjukkan melalui hal-hal berikut:
 - a. Mengikuti perkembangan perubahan yang terjadi dalam organisasi
 - b. Melindungi organisasi dari berbagai ancaman yang dapat terjadi
 - c. Mengikuti pertemuan atau diskusi yang dianggap penting bagi organisasi misalnya ikut dalam penetapan kebijakan
 - d. Mengarsipkan dokumen-dokumen penting dengan baik
3. *Conscientiousness*, merupakan sikap disiplin dalam bekerja misalnya dengan mengikuti peraturan organisasi meskipun ketika tidak ada yang mengawasi, dan mengefisienkan waktu sebaik mungkin. Di rumah sakit, karyawan sebisa mungkin menghindari pembicaraan yang hanya membuang waktu terlebih yang membuat waktu pelayanan terganggu. Selain itu dokter juga diharapkan melakukan visitasi sesuai jadwal yang telah ditentukan dan memberikan pelayanan prima. *Conscientiousness* dapat ditunjukkan melalui hal-hal berikut:
 - a. Tetap mematuhi aturan meskipun sedang tidak berada dalam pengawasan atau tidak terpengaruh rekan kerja lain yang melanggar aturan.
 - b. Bekerja dengan teliti dan jujur khususnya ketika dijanjikan imbalan yang setimpal.

- c. Disiplin waktu, misalnya tidak datang terlambat ke tempat kerja atau mengumpulkan laporan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan dan tidak mengambil jam istirahat ekstra.
- 4. *Courtesy*, merupakan perilaku berusaha mencegah suatu permasalahan terjadi misalnya karyawan rumah sakit dalam hal ini staf medis akan berusaha melakukan yang terbaik untuk pasiennya. Melalui perilaku ini, karyawan membantu untuk mencegah terjadinya suatu masalah, atau bertindak di depan untuk mengurangi risiko yang akan terjadi (Organ, 1988). Jika *altruism* berfokus pada membantu menyelesaikan sesuatu atau permasalahan yang telah terjadi, *courtesy* membantu untuk mencegah hal tersebut terjadi. *Courtesy* dapat ditunjukkan melalui hal-hal berikut:
 - a. Mencegah permasalahan dan tidak menginginkan terjadi masalah dengan rekan kerja.
 - b. Selalu mempertimbangkan dampak tindakan yang dilakukan terhadap rekan kerja.
 - c. Memikirkan perilaku yang dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain.
 - d. Tidak pernah menyalahgunakan hak-hak orang lain.
 - e. Membantu mempromosikan dan meningkatkan citra baik organisasi.
- 5. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang selalu mentoleransi ketidaknyamanan yang terjadi ditempat kerja dan berusaha memahami hal-hal yang sifatnya mengganggu. Contohnya di rumah sakit misalnya dengan menganut budaya *no blame culture*, daripada menyalahkan atau mencari pihak yang melakukan kesalahan, organisasi lebih baik melakukan evaluasi dan introspeksi agar kesalahan serupa tidak terjadi lagi. *Sportsmanship* menunjukkan toleransi atas kekurangan dari kondisi-kondisi ideal di tempat kerja tanpa mengeluh (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). *Sportsmanship* dapat ditunjukkan melalui hal-hal berikut:
 - a. Menerima kondisi atau lingkungan kerja dengan segala keterbatasannya
 - b. Berusaha memahami dan memperbaiki kesalahan berulang yang terjadi dalam organisasi
 - c. Tidak membiarkan pihak lain atau rekan kerja melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi demi kepentingan pribadi.

Selain kelima dimensi di atas, Khanka (2013) menambahkan tiga dimensi lainnya yaitu *loyalty*, *extra-role behavior*, dan *commitment*. *Loyalty* adalah sikap *sense of belonging* yang tinggi terhadap organisasi, *extra-role behavior* adalah perilaku aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan extra kurikuler dan komitmen adalah keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Srivastava and Gope, 2015).

Perilaku OCB karyawan tidak muncul begitu saja di tempat kerja. Ada faktor anteseden yang mendahului sehingga memicu karyawan untuk melakukan perilaku sukarela tersebut. Adapun faktor antesenden yang berpengaruh terhadap OCB terbagi menjadi empat kategori besar (Podsakoff et al., 2000) yaitu:

1. Karakteristik Organisasi seperti iklim organisasi (Suresh and Venkatammal, 2010), budaya organisasi (Ebrahimpour et al., 2011), dan dukungan organisasi (Ehigie and Wahab, 2005b). Iklim organisasi (Suresh & Venkatammal, 2010; (Rojas, Nuti and Seghieri, 2013)), mengacu pada karakteristik dimana organisasi berbeda dengan organisasi lainnya, berlangsung secara terus menerus, dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi (Forehan & Von Haller, 1964). Dukungan organisasi (Ehigie and Wahab, 2005a), atau *Perceived Organizational Support* (POS) adalah persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Sari et al., 2015).
2. Karakteristik pekerjaan terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback* (Asgari, 2008). *Role clarity* (Chahal and Mehta, 2010), yaitu adanya tugas pokok yang jelas atau fokus pada tugas dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja. Dalam hal ini ada pembagian job desk yang jelas sehingga karyawan tidak bingung dengan tugas pokoknya.
3. Kepemimpinan (Chahal and Mehta, 2010), merupakan faktor yang bersifat interpersonal dan mengarah pada proses komunikasi antar individu misalnya interaksi antara atasan dan bawahan (LMX). Terdapat 4 (empat) tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan *laissez-faire*, kepemimpinan autentik, dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat pada karyawan agar terlibat dalam OCB, kepemimpinan dari atasan dapat meningkatkan semangat tim, sikap dan kekompakan karyawan sehingga karyawan akan komitmen terhadap organisasi dan secara tidak langsung mempengaruhi persepsi karyawan (Podsakoff et al., 2014).
4. Karakteristik individu (Chahal and Mehta, 2010; Suresh and Venkatammal, 2010), merupakan gabungan antara fisik, intelektual, emosional, sosial, dan berbagai karakter yang terdapat dalam diri karyawan yang dapat dilihat melalui perilaku, pengalaman, cara, sikap, nilai, kepercayaan, ambisi, aspirasi, ketertarikan, kebiasaan, dan temperamen (Ashton & Lee, 2007). Faktor ini menjadi atribut yang melekat dengan karyawan yang menggambarkan latar belakang dan ciri khasnya dimana pun dia berada. Karakteristik individu meliputi kepribadian (Penner and Midili, 2009), suasana hati (Messer and White, 2006) kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Podsakoff et al., 2000; Chahal and Mehta, 2010), persepsi keadilan/ *organizational justice* (Chahal and Mehta, 2010; Jafari and Bidarian, 2012), dan kecerdasan emosional (Di Fabio, 2012; Jung and Yoon, 2012). Perlakuan adil (Ehigie and Wahab, 2005a; Chahal and Mehta, 2010) mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan yang dirasakan dalam organisasi. Faktor ini terkait dengan perlakuan yang diterima karyawan dari atasan atau rekan kerja terkait dengan perbedaan latar belakang etnis, budaya, dan agama. Dan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menilai, mengendalikan dan mendeskripsikan perasaan diri

sendiri dan orang lain dan menggunakan perasaan tersebut untuk memadu pikiran dan tindakan. (Salovey and Mayer, 1990).

Organisasi tidak serta merta dapat mengenali karyawan yang memiliki OCB yang tinggi atau memberikan penghargaan terhadap perilaku tersebut. Perilaku OCB tidak dapat dikenal hanya melalui sikap yang selalu menolong atau ramah sesama rekan kerja. Beberapa manfaat OCB pada organisasi dijelaskan sebagai berikut (Smith, Organ and Near, 1983; Podsakoff *et al.*, 2000; Srivastava and Gope, 2015):

1. Dengan berbagai indikator pengukuran, OCB dapat meningkatkan efektifitas organisasi hingga 20% (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Ehrhart, 2004).
2. OCB memegang peranan penting terhadap keberlangsungan organisasi. Pada level karyawan, perilaku OCB dapat meningkatkan produktifitas dengan membantu rekan kerja menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sementara pada level organisasi OCB berhubungan dengan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi (Bienstock, DeMoranville, & Smith, 2003; Podsakoff & Mackenzie, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Motowidlo, 1993).
3. Menghindari konflik antar rekan kerja. Perilaku ini membantu manajer untuk terbebas dari kegagalan krisis manajemen karena ketika karyawan terbebas masalah maka manajer dapat lebih fokus dalam upaya pengembangan organisasi. (Podsakoff and Mackenzie, 1997).
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hodson, 2001).
5. Mengurangi angka turnover karyawan sehingga dapat Mempertahankan dan memperoleh karyawan yang handal dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. (Podsakoff and Mackenzie, 1997; Coole, 2003; Chahal and Mehta, 2010).
6. Mempertahankan kepuasan pelanggan (Podsakoff and Mackenzie, 1997; Chahal and Mehta, 2010).
7. Membantu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan pada saat sekarang (Srivastava and Gope, 2015).

2.2 Psychological capital

Psychological capital berasal dari dua kata, yaitu *psychological* yang berarti psikologis dan *capital* yang berarti modal. Jika dua kata ini digabung, akan membentuk suatu kosakata, yaitu modal psikologis. *Psychological Capital* merupakan sebuah kemampuan yang dapat dilatih dan dimiliki oleh semua orang (Fred Luthans *et al.*, 2007). *Psychological capital* didefinisikan sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna membantu individu untuk dapat berkembang dan yang memanfaatkan kekuatan psikologis individu untuk mencapai tujuan dan mendorong kinerja (Kweon, 2020). Konstituen *Psychological capital* adalah potensi pengembangan diri dengan ditandai oleh dimensi:

1. Tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil.
2. Memiliki *optimism* (*self efficacy* positif) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang.
3. Percaya diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan, dan
4. Tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses.

Menurut Kreitner & Kinicki, psychological capital berasal dari kondisi psikologi yang positif yang menekankan apa yang benar, bukannya apa yang salah atau disfungsi. Hal ini ditambah dengan pendapat Peng *et al.*, (2013) yang menyatakan bahwa kapasitas positif yang terlihat sejak masa pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Pendekatan ini berfokus pada kelebihan dan potensi manusia untuk meningkatkan kualitas hidup adalah suatu kondisi perkembangan psikologis individu yang positif dimana individu seperti:

1. Memiliki kepercayaan diri untuk berusaha menyelesaikan tugas menantang.
2. Membuat afirmasi positif (*self efficacy*) mengenai sukses di masa kini dan masa yang akan datang.
3. Bersungguh sungguh dalam mencapai tujuan (*self efficacy*) untuk berhasil ketika dibutuhkan; serta
4. Ketika mengalami masalah dan hambatan individu akan bertahan dan bangkit (*resiliensi*) untuk mencapai kesuksesan.

PsyCap merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di lingkungan pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasakan terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negative tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja (Fred Luthans *et al.*, 2007). Seiring dengan perkembangan ilmu perilaku organisasi, maka para peneliti kemudian menemukan suatu pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu, *Positive Organizational Scholarships* pada level organisasi dan *Positive Organizational Behavior* pada level individu. *Psychological capital* merupakan bagian dari *Positive Organizational Behavior* (Fred Luthans *et al.*, 2007).

Definisi *Psychological capital* menurut F. Luthans *et al.*, (2007) adalah suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu dengan dimensi karakteristik:

1. Tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mencarinya untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*).
2. Membuat atribusi positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang (*optimism*).
3. Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*).
4. Ketika mendapat masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*).

Selanjutnya F. Luthans *et al.*, (2007) menjelaskan bahwa *Psychological capital* bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam pengertian dapat terus berkembang. Tidak seperti *human capital* yang berbicara tentang apa yang seseorang ketahui, atau *social capital* yang berbicara tentang siapa yang seseorang ketahui, *Psychological capital* lebih mengacu kepada diri individu itu sendiri dan akan menjadi apa individu tersebut ke depannya. Karena berfokus kepada siapa individu tersebut, *Psychological capital* dapat mencakup pengetahuan, skill, kemampuan teknis, dan pengetahuan.

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan di atas, terdapat 4 komponen dalam Psychological Capital yaitu *self-efficacy*, *self optimism*, *hope*, dan resiliensi (*resiliency*).

Pengukuran *psychological capital* diukur menggunakan kuesioner *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dibuat oleh (Fred Luthans *et al.*, 2007). *Psychological Capital Questionnaire* ini memiliki 24 item yang terdiri dari empat komponen yang menyatu dalam satu kuesioner yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Setiap komponen, yang diwakili oleh 6 item ini, berasal dari alat ukur berbedanya yang kemudian diadaptasi menjadi PCQ. *Psychological Capital* disurvei menggunakan versi Jerman yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dari *Psychological Capital Questionnaire* dengan 24 item.

2.3 Organizational Justice

Organizational justice adalah sebuah persepsi subjektif individu mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan persepsi tersebut apakah mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Nandan, Mutalib and Azim, 2015; Mahendra and Surya, 2017). Teori keadilan pertama kali dipopulerkan J.S Adams pada tahun 1963. Teori ini menganggap bahwa individu membandingkan rasio antara pemasukan atau imbalan dan kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan kemudian dibandingkan dengan orang lain. Ketidakadilan muncul ketika rasio tersebut tidak sama (Greenberg, 1990).

Robbins dan Judge mendefinisikan keadilan organisasional sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara diterima hasil tersebut adalah adil. (Robbins, 2013). Sedangkan Lambert dan Hogan mendefinisikan *organizational justice* sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut (Lambert and Hogan, 2013). Menurut Cropanzano Persepsi *organizational justice* didefinisikan sebagai tingkat di mana individu percaya hasil yang mereka terima dan cara mereka diperlakukan dalam organisasi adalah adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan (Cole *et al.*, 2010).

Keadilan sering menjadi pusat perhatian organisasi dan menjadi hak asasi manusia, karena setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menginginkan perlakuan yang adil oleh pihak lain, begitupun dalam organisasi. Persepsi karyawan terhadap *organizational justice* merupakan prediktor penting dari sikap kerja positif karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh organisasi akan memegang komitmen, memiliki kepercayaan terhadap manajemen dan pimpinan, kepuasan, rasa memiliki satu sama lain dan meningkatkan OCB karyawan sehingga berkontribusi untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007; Greenberg, 1990) (Choi, 2011).

Sebaliknya jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil maka dapat menumbuhkan perasaan negatif sehingga akan menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada melemahnya semangat kerja, menurunnya komitmen yang dimiliki, meningkatnya tingkat absensi dan keinginan keluar dari organisasi (*turnover*) serta akan menurunkan keinginan karyawan untuk melakukan perilaku OCB dan

menyebabkan menurunnya kinerja dan efektifitas organisasi (Cropanzano and Rupp, 2003; Ardi and Sudarma, 2015) .

Organizational justice menurut Niehoff dan Moorman (1991) merupakan pengalokasian keadilan yang diukur melalui tiga dimensi yaitu keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*) dan keadilan interaktif (*interactive justice*). *Organizational justice* adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya.

1. *Distributive Justice*

Greenberg (1990) menjelaskan bahwa teori keadilan Adams dilengkapi dengan riset-riset lanjutan yang terkait dengan alokasi imbalan yang dikenal sebagai keadilan distributif. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *distributive justice* sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu. *Distributive justice* berkaitan dengan kewajiban alokasi sumber daya dan pemberian penghargaan pada karyawan berupa gaji atau insentif. *Distributive justice* adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referensi lainnya (Adams, 1965; cohen, 1987) (Cohen-Charash and Spector, 2001).

Distributive justice terjadi jika karyawan merasa bahwa kontribusi dalam pekerjaan dan imbalan yang diterima sesuai dan sebanding dengan karyawan lain (Jafari and Bidarian, 2012). Tujuan *distributive justice* ini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan (Khasanah, 2015). Menurut Eh Di *et al.*, (2010) *Distributive justice* diukur melalui tiga indikator yaitu pemenuhan permintaan, harga yang ditawarkan, dan kompensasi. *Distributive justice* diukur melalui indikator yaitu hasil atau outcomes dari pelanggan (Colquitt dan Rodell, 2011). Folger dan Konovsky dalam Srikant dan Gurnathan (2013) menyatakan *distributive justice* fokus pada reaksi yang dilakukan karyawan yang dikaitkan dengan hasil spesifik di lapangan (memenuhi permintaan pelanggan).

2. *Procedural Justice*

Procedural justice berkaitan dengan proses keputusan organisasi dibuat dan dikatakan adil apabila karyawan merasa diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Robbins, 2013). *Procedural justice* adalah keadilan yang muncul karena perusahaan memiliki ketentuan dan prosedur yang dalam pelaksanaannya mencerminkan keadilan, yaitu keadilan dalam pengambilan keputusan (Folger dan Konovsky dalam Srikant dan Gurnathan, 2013).

Procedural justice mengacu pada keadilan yang dirasakan dalam prosedur pengambilan keputusan oleh karyawan. Prosedur dievaluasi oleh tingkat konsistensi, penekanan bias, akurasi, korektabilitas, etikalitas dan sejauh mana pelanggan memungkinkan mensuarakan dan menginput (Leventhal, Thibaut dan Walker dalam Colquitt dan Rodell, 2011).

Eh Di et al., (2010) serta Colquitt dan Rodell (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *procedural justice* antara lain (1) Bersikap adil; (2) Mendengarkan suara pelanggan; (3) Mengumpulkan informasi lengkap dan akurat sebelum membuat keputusan; (4) Menerima opini; (5) Mengekspresikan pendapat; (6) Mempengaruhi keputusan yang ada; (7) Prosedur yang konsisten; (8) Prosedur sesuai standar etika dan moral. (Colquitt and Rodell, 2015).

3. *Interactional Justice*

Interactional justice adalah keadilan yang dirasakan oleh pelanggan terhadap karyawan yang perhatian dengan pelanggan dan opini pelanggan sebelum membuat banyak keputusan atau peraturan. *Interactional justice* adalah prediktor efektif untuk mengawasi dan menghubungkan dengan lingkungan kerja terdekat (Malatesta et al., dalam Srikanth dan Gurunathan, 2013). *Interactional justice* mengacu pada melatih keadilan antarpribadi selama prosedur pengambilan keputusan (Bies dan Moag, dalam Colquitt dan Rodell, 2011).

Eh Di et al., (2010) menyatakan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *Interactional justice* antara lain (1) Memperhatikan situasi pelanggan; (2) Menghormati pelanggan; (3) Peduli dengan kebutuhan setiap individu pelanggan; (4) Peduli dengan hak - hak pelanggan; dan (5) Penjelasan rinci akan semua keputusan. Sementara Colquitt dan Rodell (2015) mengukur *interactional justice* melalui *interpersonal justice* dan *informational justice*. *Interpersonal justice* memiliki empat indikator yaitu memperlakukan dengan sopan, bermartabat, respek, dan menahan diri terhadap komentar yang tidak benar dari pelanggan. *Informational justice* memiliki lima indikator yaitu kejujuran, pengambilan keputusan secara menyeluruh, penjelasan prosedur yang jelas, komunikasi di saat yang tepat dan menyesuaikan komunikasi untuk memenuhi kebutuhan individu (Colquitt and Rodell, 2015)

2.4 Matriks Jurnal

Tabel 2. Matriks Penelitian Mengenai *Psychological capital* dan *Organizational justice* – *OCB*

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
1.	Yonggang Zhang, Fuming Wang <i>Impact of Psychological capital on Organizational citizenship behavior among nurses: Mediating effect of work engagement (2022)</i>	Kuantitatif dengan desai <i>cross-sectional</i> dengan metode pengambilan data dengan kuisisioner	1. <i>Psychological Capital (PsyCap / PC)</i> 2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> 3. <i>Work engagement</i>	Sampel pada penelitian ini sebanyak 606 perawat.	<i>PsyCap</i> dan <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>OCB</i>	Penelitian dilakukan hanya pada perawat
2	Parivash Jafari, Shabnam Bidarian <i>The Relationship Between Organizational Justice and Organizational citizenship behavior (2012)</i>	Kuantitatif	1. <i>Organizational Justice (OJ)</i> 2. <i>OCB</i>	Sampel pada penelitian ini terdiri dari 250 staf Universitas Azad Islam, Cabang Sains & Penelitian Tehran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komponen OJ (<i>distributive justice, procedural justice, interactional justice</i> sebagai variabel predikatif) dan OCB.	Sampel penelitian adalah staff pegawai universitas penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel modal psikologis

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
						terhadap OCB
3	Veronika Agustini Srimulyani, Dyah Kurniawati, dan Sri Rustiyarningsih Keadilan Organisasional Dan Konsekuensinya Terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> Guru Sma Dan Smk Kota Madiun (2017)	Kuantitatif dengan metode survei	1. OJ 2. OCB	Sampel penelitian ini adalah 409 guru SMA dan SMK Madiun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational justice secara keseluruhan berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat OCB anggota organisasi.	Sampel penelitian adalah guru SMA. Penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel modal psikologis terhadap OCB
4	Widodo <i>The effects of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior Through Affective Commitment (2021)</i>	Kuantitatif dengan metode survei	1. PsyCap / PC 2. OCB 3. Affective Commitment	Sampel penelitian adalah 469 guru SMA di Indonesia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap OCB dan dapat memediasi pengaruh komitmen afektif.	Sampel penelitian adalah guru SMA. Penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel keadilan organisasi

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
						terhadap OCB
5	Elham Sahafi; EMBA,H abibolah Danaee; Ph.D , Mohammad Ali Sarlak; Ph.D,Fedyeh Hagholahi; MSc <i>The Impact of Emotional Intelligence on Citizenship Behavior of Physicians (With Emphasis on Infertility Specialists) (2011)</i>	Kuantitatif desain deskriptif dengan metode pengambilan data dengan wawancara dan kuisisioner	1. <i>Emotional Intelligence</i> (kesadaran, pengendalian diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial OCB	Sampel pada penelitian ini sebanyak 183 dokter dengan spesialis infertilitas	Kecerdasan emosional sepenuhnya dalam hal ketiga dimensi; kontrol diri, motivasi diri dan empati memiliki dampak signifikan pada perilaku kewarganegaraan dokter	Penelitian dilakukan pada dokter spesialis dan hanya menggunakan 2 variabel
6	Siew Mun Ng, Guek Nee Ke, dan Wilks Raymond <i>The mediating role of work locus of control on the relationship among emotional intelligence, organisational citizenship behaviours, and mental health</i>	Kualitatif dengan menggunakan desain cross-sectional pengumpulan data menggunakan kuesioner	1. <i>Emotional Intelligence</i> 2. <i>Mental Health</i> 3. <i>OCB Work Locus control</i>	Sampel sebanyak 242 perawat yang bekerja di rumah sakit Malaysia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan organisational citizenship behaviours dan kecerdasan emosional juga menunjukkan	penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel keadilan organisasi terhadap OCB

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	<i>among nurses (2014)</i>				hubungan yang signifikan dengan kesehatan mental secara keseluruhan	
6	Siew Mun Ng, Guek Nee Ke, dan Wilks Raymond <i>The mediating role of work locus of control on the relationship among emotional intelligence, organisational citizenship behaviours, and mental health among nurses (2014)</i>	Kualitatif dengan menggunakan desain cross-sectional pengumpulan data menggunakan kuesioner	4. <i>Emotional Intelligence</i> 5. <i>Mental Health</i> 6. <i>OCB Work Locus control</i>	Sampel sebanyak 242 perawat yang bekerja di rumah sakit Malaysia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan organisational citizenship behaviours dan kecerdasan emosional juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kesehatan mental secara keseluruhan	penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel keadilan organisasi terhadap OCB
7	Hyo Sun Jung, Hye Hyun Yoon <i>The effects of emotional intelligence on counterproductive</i>	Kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner	1. <i>Emotional Intelligence</i> 2. perilaku kerja kontraproduktif OCB	Sampel penelitian ini terdiri dari 319 karyawan makanan dan minuman dari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian emosi orang lain, penggunaan emosi, dan penilaian	Sampel penelitian adalah karyawan hotel dan lokasi

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	<i>work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel (2012)</i>			hotel bintang lima di Korea	emosi diri memiliki efek negatif yang signifikan pada CWBs, study juga menunjukkan bahwa penilaian emosi-diri dan penggunaan emosi di antara unsur kecerdasan emosional karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap OCB.	penelitian di lakukan di hotel serta terdapat 1 perbedaan variabel penelitian
8	Raharjo Taufik Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi dan Pemodelasi (2012)	Kuantitatif	1. Kecerdasan Emosional, 2. OCB Kepuasan Kerja	Sampel penelitian berjumlah 53 orang pegawai Non-Organik Perum Bulog Sub-Drive Wilayah III Surakarta	Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap OCB, Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB	Sampel penelitian adalah pegawai bulog dan lokasi penelitian di kantor bulog serta terdapat 1 perbedaan variabel penelitian

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
9	Tofighi M , Tirgari B, Fooladvandi M, Rasouli F, dan Jalali M <i>Relationship Between Emotional Intelligence And Organizational citizenship behavior In Critical And Emergency Nurses In South East Of Iran (2015)</i>	Jenis penelitian Kuantitatif menggunakan desain deskriptif cross sectional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner	1. Kecerdasan emosional <i>OCB</i>	Sampel penelitian ini terdiri dari 150 perawat IGD yang bekerja di rumah sakit pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan <i>Organizational citizenship behavior</i>	Penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel keadilan organisasi terhadap <i>OCB</i>
10	Parivash Jafari, Shabnam Bidarian <i>The Relationship Between Organizational Justice and Organizational citizenship behavior (2012)</i>	Kuantitatif	1. Keadilan organisasi <i>OCB</i>	Sampel pada penelitian ini terdiri dari 250 staf Universitas Azad Islam, Cabang Sains & Penelitian Tehran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komponen keadilan organisasi (hakim distributif, prosedural, dan interaksional sebagai variabel predikatif) dan <i>OCB</i> .	Sampel penelitian adalah staff pegawai universitas penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel kecerdasan emosional terhadap <i>OCB</i>

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
11	Dr. Tamizarasu Nandan dan Dr. Abdul Mutalib Mohamed Azim <i>Organizational Justice and Organizational citizenship behavior: Mediating Role Of Psychological Capital (2015)</i>	Kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner	1. <i>OCB</i> 2. <i>OJ</i> <i>PsyCap / PC</i>	Sampel penelitian terdiri dari 350 karyawan dari organisasi multimedia Malaysia	Hasil menunjukkan hubungan positif antara tiga dimensi keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap perilaku warga organisasi, hubungan positif antara semua tiga dimensi keadilan organisasi dan modal psikologis, dan modal psikologis terhadap perilaku warga organisasi	Sampel penelitian adalah karyawan organisasi multimedia penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel kecerdasan emosional terhadap OCB
12	Dr. Andala Rama Putra Barusman dan Dr. Fauzi Mihdar <i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational</i>	Kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner	1. Kepuasan kerja, 2. <i>OJ</i> 3. <i>OCB</i> komitmen organisasi	Sampel penelitian terdiri dari 158 pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Bengkulu dan	Kepuasan kerja, keadilan organisasi dan komitmen organisasi secara langsung berdampak pada <i>Organizational citizenship behavior</i> . Kepuasan kerja	Sampel yang diteliti adalah pegawai kantor pajak dan penelitian yang dilakukan tidak meneliti

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	<i>citizenship behavior with Organization Commitment as the Moderator (2014)</i>			Lampung	berdampak pada <i>Organizational citizenship behavior</i> melalui komitmen organisasi sebagai moderator, dan keadilan organisasional. tidak berdampak pada <i>Organizational citizenship behavior</i> melalui komitmen organisasi sebagai moderator.	variabel kecerdasan emosional terhadap OCB
13	Veronika Agustini Srimulyani, Dyah Kurniawati, dan Sri Rustiyaningsih Keadilan Organisasional Dan Konsekuensinya Terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> Guru Sma Dan Smk	kuantitatif dengan metode survei	1. <i>OJ</i> <i>OCB</i>	Sampel penelitian ini adalah 409 guru SMA dan SMK Madiun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara overall berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat OCB anggota organisasi.	Sampel penelitian adalah guru SMA penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel kecerdasan emosional terhadap

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	Kota Madiun (2017)					OCB
14	Abdallah M. Elamin dan Hayfaa A. Tlaiss <i>Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context (2014)</i>	Kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner survey.	1. <i>OJ</i> 2. <i>OCB</i>	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 287 manajer yang bekerja di beberapa organisasi dan industri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan <i>Organizational citizenship behavior</i> .	Sampel penelitian adalah manajer di organisasi industry penelitian yang dilakukan tidak meneliti variabel kecerdasan emosional terhadap OCB
15	Diana Rojas, Sabina Nuti, Chiara Seghieri (2013) <i>“Organizational Climate for Better Performance in Helathcare: Comparing Private and Public</i>	kuantitatif dengan metode survei	1. Iklim organisasi - <i>Managerial tools</i> - <i>Training oppo rtuniti es</i>	200 profesi di rumah sakit	Terdapat perbedaan persepsi karyawan terhadap iklim organisasi di RS swasta dan pemerintah. Karyawan di RS swasta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih	Penelitian ini melihat persepsi karyawan tidak hanya dari status rumah sakit, tetapi juga mengelompo kkan jenis-

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	<i>Hospitals within Professional Roles”</i>		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Communication and information processing</i> 2. <i>Organization Management and leadership</i> 		<p>tinggi dibandingkan dengan karyawan di RS pemerintah. Namun, pada variabel <i>training opportunities</i>, hal tersebut tidak terlalu berpengaruh signifikan di RS swasta.</p>	jenis profesi yang ada seperti staf administrasi, dokter, tenaga medis lainnya, dan tenaga non medis.
16	Mohammad Amin Bahrami, Omid Barati, Malakesadat Ghoroghchian, Razieh Montazeralfaraj, Mohammad Ranjbar Ezzatabadi (2016) <i>Role of Organizational Climate on Organizational Commitment: the case of teaching hospitals”</i>	kuantitatif dengan metode survei	1. Komitmen organisasi Iklim organisasi	180 perawat.	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi ($p=0,01$)	Sampel penelitian merupakan profesi perawat untuk melihat komitmen terhadap organisasi dari pengaruh iklim organisasi di rumah sakit pendidikan

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
17	Asghar Zamani Pozveh, Fariba Karimi (2017) <i>"The Relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior of the Staff member in the Department of Education in Isfahan City"</i>	kuantitatif dengan metode survei	1. Iklim organisasi (<i>organizational goals, role, reward, procedures, communication</i>) OCB (<i>helping behavior, organizational obedience, sportsmanship, organizational loyalty, individual initiative, civic virtue, self-development</i>)	300 tenaga kependidikan.	Ada pengaruh yang signifikan antara iklim dan OCB. Komunikasi dalam organisasi merupakan variabel yang sangat kuat terhadap OCB.	Lokasi dan sampel penelitian dilakukan di institusi pendidikan
18	Ankur Nandedkar & Roger S. Brown	kuantitatif dengan metode	1. OCB (Niehoff &	350 karyawan swasta.	OCB berpengaruh	OCB merupakan

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	(2017) "Shoul I Leave or Not? The Role of LMX and Organizational Climate in Organizational Citizenship Behavior and Turnover Relationship"	survei	Moorman, 1993) 2. <i>Turnover</i> (Hunt, Osborn, & Martin, 1981) 3. <i>Interaksi atasan-bawahan</i> (Scandura and Graen, 1984) 4. <i>Iklm organisasi job challenge and autonomy; work group cooperation, friendliness & warmth; role stress & lack of harmony</i> (James & James, 1989)		positif terhadap <i>turnover</i> melalui variabel iklim organisasi yang terdiri dari <i>job challenge, autonomy, work group cooperation, friendliness & warmth</i> . Sedangkan OCB berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> melalui variabel iklim organisasi yang terdiri dari <i>role stress & lack of harmony</i> .	variabel independen yang mempengaruhi <i>turnover</i> , sementara iklim organisasi menjadi variabel <i>intervening</i>

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
19	Broston T. Mayes, Treena Gillespie Finney, Thomas W. Johnson, Jie Shen, & Lin Yi (2016) " <i>The Effect of Human Resource Practices on Perceived Organizational Support in the People's Republic of China</i> "	kuantitatif dengan metode survei	1. POS (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) Manajemen SDM (rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, kepuasan)	100 karyawan hotel.	Dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan karyawan dan merupakan variabel perantara antara manajemen SDM dan kepuasan.	Penelitian ini dilakukan di salah satu hotel di China.
20	Kyoung Yong Kim, Robert Eisenberger, & Kibok Baik (2016) " <i>Perceived Organizational Support and Affective</i> "	kuantitatif dengan metode survei	1. Dukungan organisasi (Eisenberger, Huntington,	500 pekerja.	Ada hubungan yang positif antara POS dan komitmen afektif, serta ada hubungan yang positif antara komitmen afektif. Kinerja yang baik memperkuat	Penelitian dilakukan di dua negara yang berbeda benua (Amerika

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
	<i>Organizational Commitment: Moderating Influence of Perceived Organizational Competence</i>		Hutchison, & Sowa, 1986) 2. Komitmen afektif (Meyer, Organ, & Graham, 1997) Kinerja <i>in-role</i> dan <i>extra-role</i> (Lych, Eisenberger, & Armeli, 1999)		hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen afektif dan hal ini berhubungan dengan kinerja <i>extra-role</i>	Serikat dan Korea Selatan). Meskipun dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen afektif, namun di Amerika Serikat komitmen afektif tidak berhubungan dengan kinerja <i>in-role</i> sementara di Korea Selatan komitmen afektif berhubungan

No	Penulis/ Judul/ tahun penelitian	Desain penelitian	Variabel penelitian	Sampel	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian
						n dengan kinerja baik <i>in-role</i> maupun <i>extra role</i> .

2.5 Mapping Teori

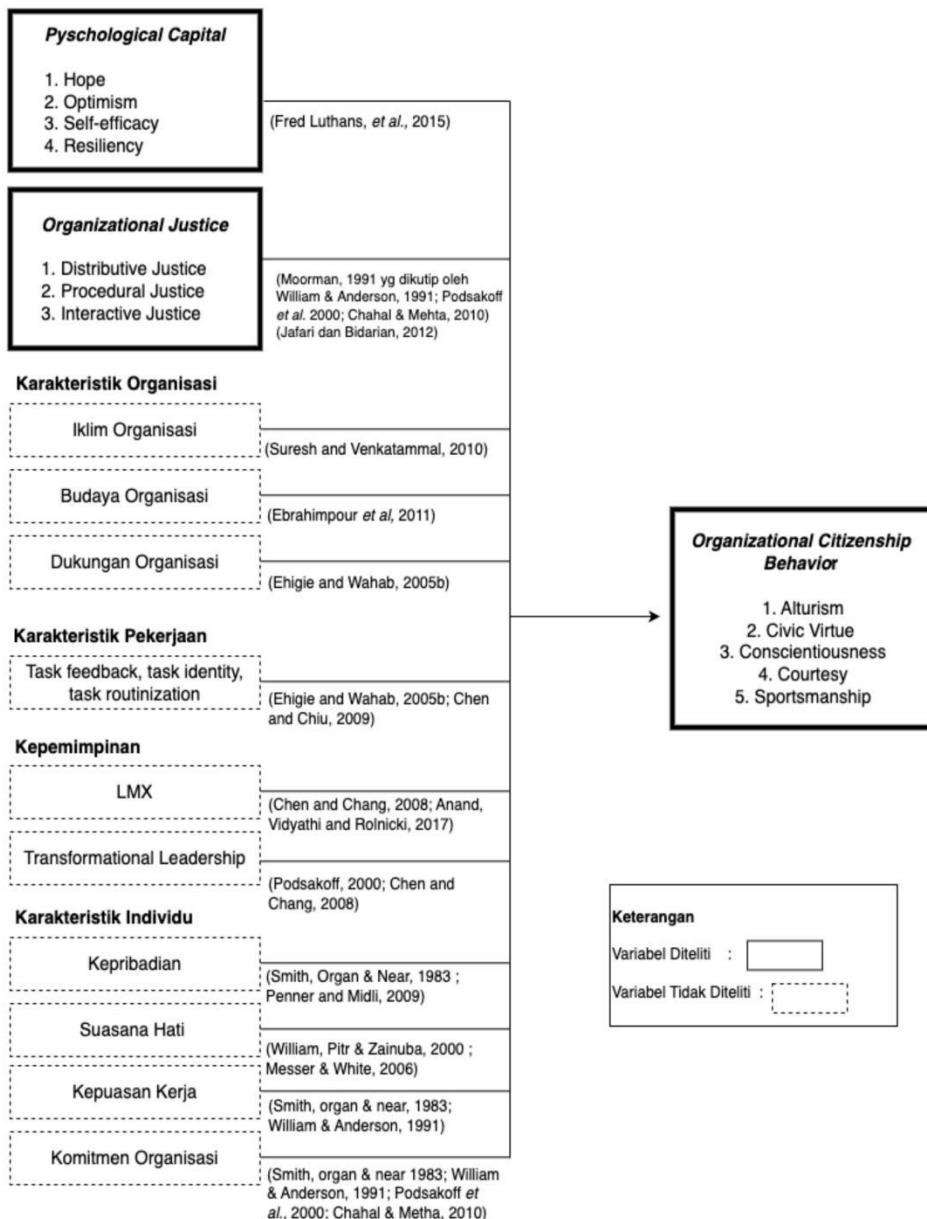
Berdasarkan uraian sebelumnya variabel *organizational citizenship behavior*, *psychological capital*, dan *organizational justice* memiliki beberapa dimensi yang dikemukakan oleh berbagai ahli. Berikut ini adalah *mapping theory* terhadap ketiga variabel tersebut:

Tabel 3. Mapping Theory Organizational Citizenship Behavior, Psychological capital, dan Organizational Justice

Organizational Citizenship Behavior	Psychological Capital	Organizational Justice
Organ (1988) 1) <i>Altruism</i> , 2) <i>Conscientiousness</i> , 3) <i>Courtesy</i> , 4) <i>Civic virtue</i> , 5) <i>Sportsmanship</i>	Kweon (2020) 1) <i>Percaya diri</i> 2) <i>Optimisme</i> 3) <i>Tekun</i> 4) <i>Tabah</i>	Moorman (1991) 1) <i>Distributive justice</i> 2) <i>Prosedural justice</i> 3) <i>Interactional justice</i>
William and Anderson (1991) 1) <i>OCB-Organizational</i> 2) <i>OCB-Individual</i>	Lunthans et al (2015) 1) <i>Self-efficacy</i> 2) <i>Optimism</i> 3) <i>Hope</i> 4) <i>Resiliency</i>	Qolquit (2001) 1) <i>Distributive justice</i> 2) <i>Prosedural justice</i> 3) <i>Interactional justice</i> 4) <i>Informational justice</i>
Podsakoff (2000) 1) <i>Helping behavior</i> 2) <i>Sportsmanship</i> 3) <i>Organizational loyalty</i> 4) <i>Organizational compliance</i> 5) <i>Individual initiative</i> 6) <i>Self development</i> 7) <i>Civic virtue</i>		
Graham (1991) dan Bolino, Turnley, & Bloodgood (2002) 1) <i>Obedience</i> 2) <i>Loyalty</i> 3) <i>Participation</i>		
Khanka (2013) 1) <i>loyalty</i> , 2) <i>extra-role behavior</i> , 3) <i>commitment</i>		

2.6 Kerangka Teori

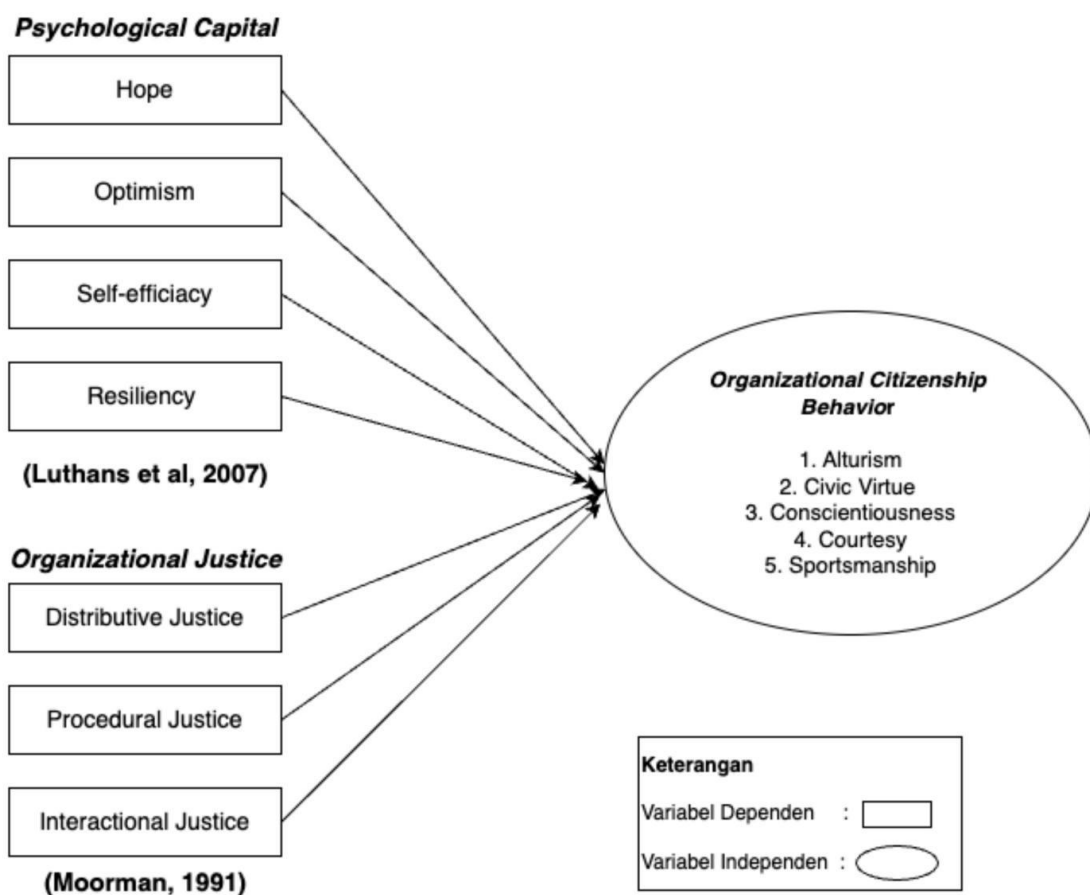
Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka kerangka teori pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Teori Penelitian

2.7 Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu *Psychological capital* dan *organizational justice* sebagai variabel independen, serta *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. *Psychological capital* terdiri dari empat dimensi (Luthans *et al*, 2007), *organizational justice* terdiri dari tiga dimensi (Moorman, 1991) yang dijadikan sebagai indikator pengukuran masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya, kerangka konsep digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahan, maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Null / Awal (H₀)
 - a. Tidak ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *hope*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - b. Tidak ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *optimism*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - c. Tidak ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *self-efficacy*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - d. Tidak ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *resiliency*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - e. Tidak ada pengaruh dari *organizational justice* (dimensi *distributive justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - f. Tidak ada pengaruh dari *organizational justice* (dimensi *procedural justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - g. Tidak ada pengaruh dari *organizational justice* (dimensi *interactional justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - h. Tidak ada pengaruh dari *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - i. Tidak ada pengaruh dari *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
 - a. Ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *hope*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - b. Ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *optimism*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
 - c. Ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *self-efficacy*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?

- d. Ada pengaruh dari *psychological capital* (dimensi *resiliency*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
- e. Ada pengaruh dari *organizational justice* (dimensi *distributive justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
- f. Ada pengaruh dari *organizational justice* (dimensi *procedural justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
- g. Ada pengaruh dari *organizational justice* (dimensi *interactional justice*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
- h. Ada pengaruh dari *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?
- i. Ada pengaruh dari *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji?

2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 4. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<p>Perilaku individu yang tidak terikat, tidak berkaitan langsung dengan sistem penghargaan yang formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988).</p> <p>Dimensi OCB :</p> <p>a. <i>Altruism</i> b. <i>Civic Virtue</i> c. <i>Conscientiousness</i> d. <i>Courtesy</i> e. <i>Sportsmanship</i></p>	<p>Perilaku profesi di rumah sakit yang bersifat sukarela dalam membantu mengerjakan hal-hal yang bukan merupakan tugas pokok dan fungsinya dalam unit/instalasi.</p> <p>Indikator:</p> <p>a. <i>Altruism</i>, yaitu perilaku membantu orang lain atau rekan kerja tanpa diminta terlebih dahulu.</p> <p>b. <i>Civic Virtue</i>, yaitu orang turut berpartisipasi, bertanggung jawab dan dengan kesadaran penuh menunjukkan perhatian demi kelangsungan hidup organisasi</p> <p>c. <i>Conscientiousness</i>, yaitu sikap yang berhati-hati misalnya dengan tidak melanggar aturan.</p>		<p>Kuesioner yang terdiri dari 24 pertanyaan/ pernyataan dengan interval :</p> <p>Skor tertinggi : $24 \times 4 = 96$</p> <p>Skor terendah : $24 \times 1 = 24$</p> <p>Interval : $(96 - 24) / 2 = 36$</p>	<p>Tinggi = skor 61 - 96</p> <p>Rendah = skor 24 - 60</p>

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			<p>d. <i>Courtesy</i>, yaitu mencegah terjadinya suatu masalah, atau bertindak di depan untuk mengurangi risiko yang akan terjadi.</p> <p>e. <i>Sportsmanship</i>, yaitu perilaku yang toleran dan berusaha memahami hal-hal yang sifatnya mengganggu</p>			
		<p>a. <i>Altruism</i> perilaku karyawan yang dilakukan atas kehendaknya sendiri (discretionary) dengan tujuan membantu rekannya dalam menghadapi masalah yang terkait dengan organisasi</p>	<p><i>Altruism</i> Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji menunjukkan perilaku menolong yang dilakukan atas kehendaknya sendiri, ditunjukkan kepada rekannya yang lain yang berkaitan dengan masalah-masalah dalam pekerjaan.</p>	<p><i>Altruism</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bersedia untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk. 2) Bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang sedang overload. 3) Bersedia membantu rekan kerja di 		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				unit / instalasi lain. 4) Bersedia menjadi relawan untuk melakukan sesuatu tanpa diminta. 5) Bersedia membantu rekan kerja baru memahami tanggung jawab pekerjaannya. 6) Bersedia kerja lembur.		
		b. <i>Civic Virtue</i> perilaku karyawan yang menunjukkan rasa tanggung jawab dan kesediaan berpartisipasi serta peduli terhadap kehidupan organisasi.	<i>Civic Virtue</i> Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji memiliki perilaku yang menggambarkan kepedulian terhadap organisasi yang ditunjukkan dalam keterlibatan pada	<i>Civic Virtue</i> 1) Bersedia untuk mengikuti rapat / acara dalam organisasi. 2) Membaca dan mengikuti berita organisasi.		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			kegiatan-kegiatan organisasi	3) Mengikuti perkembangan dan bersedia beradaptasi terhadap perubahan dalam organisasi. 4) Memberikan dukungan terhadap kebijakan yang dibuat organisasi 5) Memberikan saran / masukkan bagi perkembangan organisasi. 6) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi.		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				7) Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.		
		c. <i>Conscientiousness</i> perilaku karyawan yang didasarkan pada keinginan untuk melampaui harapan dan tuntutan minimal dalam organisasi .	<i>Conscientiousness</i> Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji melakukan hal-hal yang menguntungkan perusahaan melebihi standar minimum yang disyaratkan, ditunjukkan dalam perilaku disiplin kerja dan kualitas kerja.	<i>Conscientiousness</i> 1) Mematuhi tata tertib dan kebijakan organisasi. 2) Datang kerja tepat waktu. 3) Bekerja sesuai jam kerja. 4) Tidak menambah jam istirahat. 5) Tidak menghabiskan waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan.		
		d. <i>Courtesy</i> perilaku karyawan guna menghindari	<i>Courtesy</i> , Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji	<i>Courtesy</i> 1) Menghindari konflik dengan		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		terjadinya masalah kerja dengan karyawan-karyawan lain.	menunjukkan perilaku dan sikap yang bertujuan untuk mencegah atau menghindari terjadinya masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan rekan kerja dan selalu menjalin komunikasi yang baik kepada rekan kerja dan pimpinan.	rekan kerja. 2) Selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan. 3) Menghargai siapapun dalam organisasi.		
		<i>e. Sportsmanship</i> sikap toleransi yang ditunjukkan oleh karyawan pada situasi yang tidak menguntungkan / tidak ideal yang terjadi dalam organisasi	<i>Sportsmanship</i> Perilaku para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji yang toleran dan berusaha memahami situasi di lingkungan kerja yang sifatnya mengganggu atau tidak nyaman tanpa disertai keluhan.	<i>Sportsmanship</i> 1) Tidak mencari-cari kesalahan organisasi. 2) Menahan diri untuk tidak banyak mengeluh dan mengumpat 3) Tidak membesar-besarkan masalah melebihi		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
2.	<i>Psychological Capital (PsyCap / PC)</i>	<p><i>Psychological capital</i> adalah suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu. (Luthans, 2007).</p> <p>Dimensi <i>PsyCap</i> (PC) :</p> <p>a. <i>Hope</i> b. <i>Optimism</i> c. <i>Self-efficacy</i> d. <i>Resiliency</i></p>	<p>Suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif yang dimiliki para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji.</p>	<p>proporsinya.</p>	<p>Kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan/ Pernyataan dengan interval:</p> <p><i>Hope</i> Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ Interval : $(20 - 5) = 15$</p> <p><i>Optimism</i> Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ Interval : $(20 - 5) = 15$</p> <p><i>Self efficacy</i> Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ Interval :</p>	<p>Tinggi = Skor \geq 15 Rendah = Skor $<$ 15</p>
		<p>a. <i>Hope</i> Tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan, mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan.</p>	<p><i>Hope</i> Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji memiliki ketekunan dan kemauan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Mampu untuk mengidentifikasi, mengklarifikasi, dan mengejar jalan menuju</p>	<p><i>Hope</i> 1) Gigih dan ulet dalam mencapai tujuan. 2) Memiliki langkah konkrit untuk mencapai tujuan.</p>		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			kesuksesan. Ketekunan yang didasarkan pada harapan akan mencapai keberhasilan terdiri dari komponen : 1) <i>agency</i> (energi untuk memulai usaha dalam meraih tujuan dan persepsi terhadap tujuannya yang akan mampu dicapai), dan 2) <i>pathways</i> (kemampuan mencari jalan untuk mencapai tujuan).	3) Memiliki rencana cadangan.	(20-5) = 15 <i>Resiliency</i> Skor tertinggi : 5x4 = 20 Skor terendah : 5x1 = 5 Interval : (20-5) = 15	
		b. <i>Optimism</i> Atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan	<i>Optimism</i> Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang ada, dan fokus dalam mencapai target yang ditetapkan.	<i>Optimism</i> 1) Mampu memberikan atribusi positif dalam suasana apapun. 2) Berpikiran positif tentang masa depan. 3) Melihat pengalaman buruk dengan objektif. 4) Realistis dan		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				fleksibel		
		c. <i>Self-efficacy</i> keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk berusaha mencapai kesuksesan dalam menghadapi tugas yang menantang	<i>Self-efficacy</i> Para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji memiliki kepercayaan diri bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan target-target sulit yang ditetapkan oleh organisasi	<i>Self-efficacy</i> 1) Memiliki target yang tinggi untuk diri sendiri. 2) Secara sadar memilih tugas yang sulit. 3) Menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan		
		d. <i>Resiliency</i> ketika dilanda masalah dan kesulitan, tetap bertahan dan kembali ulet bahkan melampaui, untuk meraih sukses	<i>Resiliency</i> Adalah kemampuan yang dimiliki oleh tenaga profesi di RSUD Labuang Baji untuk bangkit dari kesulitan dan kegagalan yang dihadapi, sehingga dapat membangun perubahan yang positif dan meningkatkan tanggung jawab.	<i>Resiliency</i> 1) Mampu beradaptasi dalam situasi sulit. 2) Belajar dari pengalaman lampau, untuk memperbaiki diri lebih baik.		
3.	<i>Organizational Justice (OJ)</i>	<i>Organizational justice</i> adalah sebuah	Persepsi para tenaga profesi di RSUD Labuang		Kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan/	Tinggi = Skor \geq 15

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		<p>persepsi subjektif individu mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, (Moorman, 1991).</p> <p>Dimensi OJ :</p> <p>a. <i>Distributive Justice</i> b. <i>Procedural Justice</i> c. <i>Interactional Justice</i></p>	<p>Baji mengenai keadilan yang mereka rasakan selama bekerja di rumah sakit.</p>		<p>pernyataan dengan interval:</p> <p><i>Distributive justice</i> Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ Interval : $(20 - 5) = 15$</p> <p><i>Procedural justice</i> Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ Interval : $(20 - 5) = 15$</p> <p><i>Interactional justice</i> Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ Interval : $(20 - 5) = 15$</p>	<p>Rendah = Skor <15</p>
		<p>a. <i>Distributive justice</i> Adalah persepsi</p>	<p><i>Distributive justice</i> Adalah persepsi keadilan</p>	<p><i>Distributive justice</i> 1) Persamaan.</p>		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		keadilan berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.	yang yang dirasakan antar tenaga profesi di RSUD Labuang Baji mengenai keadilan jumlah <i>Take Home Pay</i> (Jasa Medis, Remunerasi) yang diterima dan perhatian atas kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan.	<p>Adil mengenai kesetaraan antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diterima.</p> <p>2) Kelayakan Adil mengenai kelayakan imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan penyelesaian pekerjaan.</p> <p>3) Kontribusi Adil mengenai kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan kepada</p>		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				<p>organisasi.</p> <p>4) Kinerja Adil mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.</p>		
		<p><i>b. Procedural justice</i> Adalah persepsi keadilan terhadap proses dan aturan dalam pembuatan keputusan.</p>	<p><i>Procedural justice</i> Adalah persepsi para tenaga profesi di RSUD Labuang Baji mengenai keadilan dalam pengambilan keputusan mengenai penghargaan dan hukuman oleh organisasi dan bagaimana pelaksanaan keputusan tersebut dijalankan. (pembayaran jasa medis, remunerasi, evaluasi kinerja, promosi dan tindakan disipliner)</p>	<p><i>Procedural justice</i></p> <p>1) Kendali Proses Adil mengenai kesempatan untuk menyampaikan pandangan mengenai peraturan yang telah diberlakukan.</p> <p>2) Kendali Keputusan Adil mengenai kesempatan dalam mengawasi</p>		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				penerapan peraturan. 3) Konsistensi Adil mengenai konsistensi penerapan peraturan. 4) Bebas Prasangka Tidak ada perlakuan diskriminasi. 5) Akurasi informasi sebagai dasar pembuatan peraturan. 6) Mampu Koreksi Adil mengenai proses banding atau tata cara untuk memperbaiki kesalahan. 7) Etika dan Moral		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				Norma Pedoman Profesional dalam penerapan peraturan.		
		<p><i>c. Interactional justice</i> Adalah persepsi kewajaran interaksi dalam organisasi. Terdiri atas dua aspek :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>informational justice</i>, 2. <i>interpersonal justice</i> 	<p><i>Interactional justice</i> Adalah persepsi para tenaga profesi mengenai perlakuan yang diterima dari organisasi seperti diperlakukan dengan penuh martabat, rasa hormat, sopan oleh atasannya atau otoritas yang lebih tinggi.</p>	<p><i>Interactional Justice</i> :</p> <p><i>Informational justice</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kejujuran Kejujuran atasan dalam berkomunikasi. 2) Pembenaran Bagaimana atasan menjelaskan tentang peraturan atau prosedur organisasi. 3) Tepat Waktu Kesiapan atasan untuk berkomunikasi setiap waktu. 		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				<p>4) Spesifik Atasan menyesuaikan komunikasi berdasarkan kebutuhan khusus individu dari para tenaga profesi.</p> <p>5) Masuk Akal Masuk akal atau tidak penjelasan yang diberikan oleh organisasi maupun atasan.</p> <p><i>Interpersonal justice</i></p> <p>1) Kesopanan atasan terhadap bawahan.</p> <p>2) Perlakuan penuh martabat dari</p>		

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				atasan. 3) Sikap hormat atasan terhadap bawahan. 4) Kepantasan kata-kata yang digunakan atasan saat berkomunikasi dengan bawahan.		