

TESIS

PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN REGIONAL GENERAL HOSPITALS PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG



SHILA RUBIANI PRAWIRODIHARDJO

K022211002



**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS
**PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG**

SHILA RUBIANI PRAWIRODIHARDJO
K022211002



PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG**

Tesis
Sebagai Salah satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Magister Adminstrasi Rumah sakit

Disusun dan diajukan oleh

SHILA RUBIANTI PRAWIRODIHARDJO
K022211002

Kepada

**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG

NAMA: SHILA RUBIAN TI PRAWIRODIHARDJO
NIM: K022211002

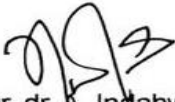
telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal Tiga puluh bulan
Mei tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

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

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,



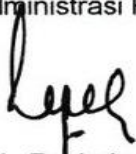
Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin.,MHSM
NIP. 19730104 200012 2 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Irwandy, SKM, M.Sc.PH, M.Kes
NIP. 19840312 201012 1 005

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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Pengaruh Organizational Trust dan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng" adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM sebagai Pembimbing Utama dan Dr. Irwandy, SKM, M.Sc.PH, M.Kes 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. 3, Hal. 572-579, DOI: 10.5281/zenodo.11076142) sebagai artikel dengan judul "How Organizational Trust and Organizational Justice Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB)? : A Study in a Public Hospital". 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 tulisan saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 28 Mei 2024



Shila Rubianti Prawirodihardjo

K022211002

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan tesis ini dapat terampungkan atas bimbingan, diskusi dan arahan Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM sebagai pembimbing I, Dr. Irwandy, SKM, M.Sc.PH, M.Kes sebagai pembimbing II. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS, Dr. Fridawaty Rivai, SKM, M.Kes, dan Prof. Dr. Sangkala, M.Si sebagai tim penguji yang telah memberikan saran, arahan serta petunjuk yang bermanfaat dalam perbaikan tesis ini. Saya mengucapkan berlimpah terima kasih kepada mereka. Penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan dr. H. Sultan, M.Kes selaku Direktur RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng beserta jajaran manajemen dan staf yang telah mengizinkan kami untuk melaksanakan penelitian di lapangan.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor dan jajaran pimpinan Universitas Hasanuddin dan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya menempuh program pascasarjana. Ucapan terimakasih kepada Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Pd.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin beserta para dosen dan rekan-rekan seperjuangan MARS 04 atas semangat yang diberikan dalam proses penyelesaian tesis.

Akhirnya, kepada kedua orang tua tercinta Dr. dr. H. Leo Prawirodihardjo, Sp.OG(K), M.Kes, MM, MARS, PhD, FISQuA dan Dr. A. Haerani, SKM, M.Kes saya mengucapkan terima kasih yang berlimpah atas doa, pengorbanan, motivasi, serta kasih sayang mereka selama saya menempuh pendidikan. Penghargaan yang besar juga saya sampaikan kepada kedua kakak saya dr. Sri Handayani, Sp.M dan dr. Willy Akbar, Sp.OG, M.Kes, adik saya dr. Haryo Wiryanto serta seluruh keluarga besar atas motivasi dan dukungan yang tak ternilai.

Penulis,

Shila Rubianti Prawirodihardjo

ABSTRAK

Shila Rubianti P. **PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RSUD PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG** (dibimbing oleh Andi Indahwaty Sidin dan Irwandy)

Latar belakang. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja (in role behavior), tetapi juga dengan perilaku di luar dari deskripsi pekerjaan (extra-role behavior) atau yang biasa disebut dengan OCB. Telah banyak penelitian mengenai OCB sebelumnya, namun belum banyak penelitian yang mengangkat tentang organizational trust dan organizational justice sebagai variabel yang mempengaruhi OCB. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organizational trust dan organizational justice terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai di RSUD Prof. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng. **Metode.** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel terdiri dari 255 responden dengan teknik pengambilan sampel proportionate stratified random sampling dan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Uji yang digunakan yaitu uji Regresi Logistik dengan SPSS. **Hasil.** Menunjukkan bahwa organizational trust ($P\text{-value } 0.001 < 0.005$, $\text{Exp}(B) = 6.035$, $B 1.798$) dan organizational justice ($P\text{-value } 0.001 < 0.005$, $\text{Exp}(B) = 53.205$, $B 3.974$) berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dimana semakin tinggi organizational trust dan organizational justice yang dirasakan oleh pegawai di Rumah sakit maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai. **Kesimpulan.** Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel organizational trust dan organizational justice memiliki pengaruh terhadap OCB terutama organizational justice. Sehingga perlu ditingkatkannya kedua variabel tersebut dengan lebih melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan pekerjaan serta membangun hubungan yang baik antara atasan bawahan dan sesama rekan kerja dengan meningkatkan intensitas komunikasi.

Kata Kunci : Organizational Trust; Organizational Justice; Organizational Citizenship Behavior (OCB)



ABSTRACT

Shila Rubianti P. **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKTUTU BANTAENG HOSPITAL** (supervised by Andi Indahwaty Sidin and Irwandy)

Background. Employee behavior that goes beyond the job definition, or extra-role behavior, or OCB, is just as important to an organization's performance as behavior that conforms to the job description. Numerous research have been conducted on organizational citizenship behavior (OCB), but few have addressed organizational trust and organizational justice as factors influencing OCB. **Aim.** This study aims to analyze the effect of organizational trust and organizational justice on the organizational citizenship behavior (OCB) of employees at Prof. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Hospital. **Method.** This research uses a cross-sectional methodology and is quantitative in nature. 255 respondents made up the sample, which was selected using proportionate stratified random sampling techniques. A questionnaire was utilized as the research tool. The test that is utilized is the SPSS logistic regression test. **Result.** It shows that organizational trust (P-value $0.001 < 0.005$, $\text{Exp}(B) = 6.035$, $B = 1.798$) and organizational justice (P-value $0.001 < 0.005$, $\text{Exp}(B) = 53.205$, $B = 3.974$) have a significant positive effect on OCB, where the higher the organizational trust and organizational justice felt by employees in the hospital, the higher the level of OCB owned by employees. **Conclusion.** The study's findings demonstrate that organizational justice and trust, in particular, have an impact on organizational citizenship behavior (OCB). Therefore, it is imperative to raise these two factors by giving workers a greater voice in decision-making at work and fostering positive working relationships between subordinate supervisors and colleagues through increased communication.

Keywords: Organizational Trust; Organizational Justice; Organizational Citizenship Behavior (OCB)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Kajian Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Umum Tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.2 Tinjauan Umum Tentang <i>Organizational Trust</i>	11
2.3 Tinjauan Umum Tentang <i>Organizational Justice</i>	13
2.4 Matriks Jurnal/ <i>Literatur Review</i>	16
2.5 Mapping Teori.....	24
2.6 Kerangka Teori.....	26
2.7 Kerangka Konsep.....	27
2.8 Hipotesis.....	28
2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	29
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.5 Metode Pengumpulan Data	40
3.6 Instrumen Penelitian	43

3.7 Pengolahan dan Analisis Data.....	44
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng	46
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
4.4. Implikasi Manajerial	76
4.5 Keterbatasan Penelitian	77
BAB V	78
PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel1. Matriks Jurnal.....	16
Tabel2. Mapping Theory Organizational Citizenship Behaviour, Organizational Trust & Organizational Justice.....	24
Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	29
Tabel4. Rincian Jumlah pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Berdasarkan Jenis Ketenagaan Tahun 2023	37
Tabel5. Rincian Proporsi Sampel di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Berdasarkan Jenis Ketenagaan Tahun 2023	39
Tabel 6. Matriks Instrumen penelitian.....	43
Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	48
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024.....	50
Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan OCB Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024.....	50
Tabel10. Distribusi Karakteristik Responden dengan Variabel OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	51
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Organizational Trust di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	52
Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Organizational Trust di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	53
Tabel13. Distribusi Karakteristik Responden Dengan Variabel Organizational Trust Pada Pegawai Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	53
Tabel14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Organizational Justice di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	54
Tabel 15. Distribusi Responden Berdasarkan Organizational Justice di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	55
Tabel16. Distribusi Karakteristik Responden Dengan Variabel Organizational Justice Pada Pegawai Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	55
Tabel 17. Analisis Hubungan Organizational Trust terhadap OCB Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	57
Tabel 18. Analisis Hubungan Organizational Justice terhadap OCB Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	57
Tabel 19. Analisis Hubungan Karakteristik Responden terhadap OCB, Organizational Trust dan Organizational Justice Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024.....	58
Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik Organizational Trust dan Organizational Justice terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024.....	59
Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik Dimensi Variabel Organizational Trust terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024	60
Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik Dimensi Variabel Organizational Justice terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Kajian Masalah	6
Gambar 2. Mayer, Davis, and Schoorman's Model of Organizational Trust (1995)	12
Gambar 3. Kerangka Teori Penelitian.....	26
Gambar 4. Kerangka Konsep Penelitian.....	27
Gambar 5. Struktur Organisasi RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2023.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian.....	106
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Kesehatan Masyarakat	107
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Provinsi Sul-Sel	108
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	110
Lampiran 6. Hasil SPSS Penelitian.....	114
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian	138

DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN

Istilah/ Singkatan	Penjelasan
OCB	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
OT	<i>Organizational Trust</i>
OJ	<i>Organizational Justice</i>
RSUD	Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	Sumber Daya Manusia
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
APD	Alat Pelindung Diri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang bersifat kebebasan dalam bertindak yang tidak diakui secara langsung (eksplisit) oleh sistem penghargaan formal organisasi tetapi mendorong fungsi dari tempat kerja secara efektif (Bizri, 2018; Organ, 1988; LePine et al., 2002; Organ, 2015). Perilaku OCB ini sangat penting bagi organisasi dimana terkadang deskripsi pekerjaan yang dinyatakan secara formal saja tidak cukup untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Panicker et al, 2018; George dan Brief, 1992). Sehingga diperlukannya perilaku kooperatif yang dapat membantu fungsi organisasi. OCB berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan memfasilitasi alokasi sumber daya keuangan dan manusia perusahaan secara bijaksana (Organ, 1988; Van-Yperen, 1999).

Studi yang dilakukan oleh Koopman, Lanaj, dan Scott (2015) mengungkapkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) memberikan dampak positif dengan mengurangi keinginan untuk berpindah, meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Serta sebagai perilaku extra-role, OCB dapat berfungsi membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan posisi mereka secepat mungkin (Adil et al, 2021), membantu tim untuk memecahkan masalah yang rumit (Marinova et al, 2019; Choong & Ng, 2022). OCB karyawan memberikan dampak positif. Bagi karyawan, hal ini dapat meningkatkan self-efficacy mereka (Choong & Ng, 2022), reputasi pribadi dan kepuasan kerja. Bagi organisasi, hal ini dapat meningkatkan kohesi tim (Podsakoff et al, 1990), serta dapat mempromosikan inovasi (Marinova et al, 2019).

Berdasarkan sejumlah studi penelitian, ada empat kategori utama faktor anteseden yang mempengaruhi OCB (Podsakoff, MacKenzie, et al., 2000), yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kepemimpinan. Beberapa variabel penting yang teridentifikasi sebagai anteseden dari OCB di antaranya adalah: komitmen organisasi, kepuasan pekerjaan, kejelasan tugas, dukungan organisasi, keadilan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepercayaan organisasi (Alshaabani et.al., 2021; Amal D & Navine, 2019; Yadav & Srivastava, 2022; Khaola, 2020; Maurice and Pattyranie, 2023).

Peneliti menggunakan variabel *organizational trust* dan *organizational justice* dalam mengkaji OCB karena saat ini *organizational trust* dan *organizational justice* keduanya memainkan peran penting dalam kemajuan organisasi serta merupakan faktor yang berpengaruh terhadap OCB, dimana kepercayaan telah disorot oleh banyak bidang penelitian, seperti kepemimpinan, perubahan organisasi, pembelajaran organisasi dan manajemen konflik dan sebagainya. Kepercayaan memberikan pengaruh penting pada banyak konsekuensi organisasi, seperti kinerja kerja, komitmen organisasi, OCB, kemandirian tim, daya saing organisasi (Kramer, 1999). Dalam beberapa tahun terakhir, kurangnya kepercayaan menjadi salah satu masalah utama organisasi dengan penerapan inovasi manajemen dan perubahan organisasi. Kepercayaan menarik perhatian karena memiliki dampak penting terhadap hasil kinerja dan perilaku di tempat kerja (Kramer, 1999).

Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Yildiz (2019) ditemukan bahwa peningkatan *organizational trust* berhubungan positif dengan OCB dalam hal pegawai sektor kesehatan. Hal tersebut disebabkan karena dalam meningkatkan sikap percaya akan menggerakkan individu menuju hasil yang lebih baik dan karyawan lebih cenderung berterima kasih kepada organisasi dan kemudian meningkatkan motivasi mereka sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB.

Organizational trust (OT) sendiri merupakan pengakuan dan kepercayaan karyawan terhadap ketulusan dan keandalan organisasi atau kepemimpinan, dan bersedia untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan organisasi (Robinson, 1996). Teori yang mengatur korelasi antara *organizational justice, trust* dengan OCB yaitu teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Menurut teori ini, karyawan yang merasa mendapat perlakuan yang adil dari organisasi, memiliki kepercayaan (*trust*) pada organisasi mereka, dan sangat berdedikasi, yang akan menunjukkan perilaku ekstra peran, yang dikenal sebagai OCB terhadap organisasi tersebut (Dwika, 2020).

Teori pertukaran sosial juga berpendapat bahwa sikap dan perilaku karyawan bergantung pada tingkat kepercayaan dan dukungan yang mereka terima dari organisasi (Konovsky dan Pugh, 1994; George, Aboobaker and Edward, 2020). Kepercayaan bersifat timbal balik dan fungsi utamanya adalah untuk mempromosikan hubungan pertukaran sosial (Singh and Srivastava, 2016). Hubungan antara *organizational trust* dan OCB mencerminkan hubungan pertukaran sosial. Kepercayaan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk organisasi di mana karyawan menunjukkan lebih banyak perilaku di luar peran (Yang, JS., & Tsai, LC, 2022). Kim & Park, (2019), mengatakan bahwa ketika kepercayaan dibangun antara anggota dan organisasi, hal itu berdampak positif pada organisasi dan lebih cenderung menunjukkan OCB.

Studi oleh Podsakoff et al. (1990) juga menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan variabel anteseden OCB dan merupakan faktor penting dalam komitmen karyawan terhadap kinerja OCB. Beberapa penelitian yang juga mendukung adanya hubungan antara *organizational trust* dan OCB. Yildiz meneliti peran mediasi modal psikologis positif pada petugas kesehatan pada tahun 2019 yang mendukung peran mediasi *organizational trust* dalam hubungan modal psikologis positif dengan OCB (Yildiz, 2019). Cankul et al. (2018) menemukan bahwa *organizational trust* secara positif mempengaruhi OCB dan kinerja pekerjaan.

Studi lain mengungkapkan bahwa OCB memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja, dimana pegawai yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi akan cenderung meningkatkan produktivitas dan mencapai kesuksesan didalam lingkungan organisasi. OCB berhubungan dengan bagaimana seorang pegawai sebagai mengekspresikan dirinya sebagai individu sosial, dimana pegawai yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan mampu mengatur perilaku mereka sendiri sehingga mampu memilih tindakan yang paling menguntungkan bagi kepentingan organisasi (Jodie E, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Ersan (2018) juga menemukan adanya hubungan yang bermakna arah positif antara *organizational trust* dan OCB. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Atalla and Abdelaal (2019) pada 352 staf perawat yang bekerja di unit perawatan medis di rumah sakit universitas alexandria menemukan bahwa staf perawat merasakan *organizational trust* yang tinggi dan OCB yang moderat. Terdapat korelasi yang kuat, positif, dan signifikan antara *organizational trust* secara keseluruhan dan OCB secara keseluruhan seperti yang dirasakan oleh staf perawat.

Hal ini membuat kepercayaan di dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting terutama antara karyawan dan manajer (Jain, Duggal and Ansari, 2018), karena dapat meningkatkan loyalitas antar karyawan dan berkontribusi pada organisasi mencapai tujuan dan mencapai visinya (Hough and Sumlin, 2020). Oleh karena itu, kepercayaan di tempat kerja merupakan aset penting, dan setiap organisasi harus membangun dan memelihara kepercayaan (Badea, 2017).

Selain itu keadilan dalam organisasi menjadi sangat vital dan berpengaruh besar. Ketidakadilan menghasilkan ketidakbahagiaan, yang jika tidak segera diatasi, dapat menyebabkan perilaku menyimpang di tempat kerja (Sanhaji and Soetjipto, 2016). Ketika pegawai diperlakukan secara adil di lingkungan kerja, mereka akan cenderung menunjukkan kinerja yang baik, mendukung oerorganisasi dan menunjukkan perilaku OCB.

Penelitian Akram et al, (2018) pada 350 pegawai menemukan bahwa kepercayaan pada atasan, keadilan, dan perilaku OCB memiliki hubungan erat. Hasil penelitian menyarankan bahwa ketika atasan memperlakukan bawahan secara adil, maka bawahan cenderung mempercayai atasan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap atasan serta kemauan mereka untuk menunjukkan OCB. Hal ini menyoroti pentingnya perlakuan yang adil dari atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik di setiap organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh young-jin lee et al, (2018), pada 518 pegawai Rumah sakit dimana adanya pengaruh langsung positif antara *organizational trust* dengan OCB dan keadilan kerja meningkatkan kepercayaan anggota sehingga mendorong terjadinya OCB.

Organizational justice menjadi konsep penting dan praktik organisasi dalam manajemen organisasi modern. Dimana memperbaiki *Organizational justice* memiliki efek langsung dan positif pada peningkatan kinerja personil dalam organisasi, munculnya perilaku OCB, meningkatnya kesehatan mental dan beragam sikap positif lainnya yang mempengaruhi keberlanjutan organisasi. Jika individu diperlakukan secara adil oleh organisasi, anggota lebih bersedia untuk menunjukkan OCB mereka (Gan, 2018). Ketika bawahan diperlakukan tidak adil, individu cenderung tidak menunjukkan OCB. Serta *organizational justice* diartikan bahwa seseorang dapat menanggapi situasi yang tidak adil dengan menunjukkan sebuah emosi dan perilaku negatif (Karem, Jameel and Ahmad, 2019). Di sisi lain, tingkat *Organizational justice* yang lebih rendah dikaitkan dengan dampak negatif seperti stres, kinerja karyawan yang buruk, dan kesejahteraan psikologis, pergantian karyawan, niat membalas, dll.

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan layanan perorangan secara lengkap, mencakup perawat rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sebagai sebuah organisasi, Rumah sakit memiliki struktur dan sistem yang kompleks dan berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan termasuk pasien, staf medis, manajemen, dan pemerintah. Dalam konteks ini, beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen operasional rumah sakit adalah kepercayaan organisasi, perilaku kewargaan organisasi (OCB), kepuasan dan kinerja karyawan rumah sakit (E Kadir, 2023).

Rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng adalah Rumah sakit kelas B milik pemerintah daerah dan merupakan satu-satunya pusat rujukan di Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan. Dimana memiliki data capaian indikator mutu nasional tahun 2022 berdasarkan PMK No. 30 Tahun 2022 didapatkan angka capaian pada beberapa indikator belum mencapai standar. Adapun indikator yang belum mencapai standar yakni indikator kepatuhan kebersihan tangan 73% (standar: $\geq 85\%$) dan kepatuhan penggunaan APD 88,9% (standar: 100%). Capaian indikator tersebut memberikan gambaran kinerja RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2022 belum optimal. Sehingga penting untuk meningkatkan kinerja Rumah sakit melalui *organizational citizenship behaviour* pegawai di Rumah sakit.

Kesuksesan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada perilaku karyawan yang sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan (*in role behavior*), tetapi juga perilaku karyawan di luar lingkup tugas mereka (*extra-role behavior*). Ini termasuk kemauan untuk berkolaborasi, memberikan bantuan, memberikan masukan, aktif berpartisipasi, memberi pelayanan ekstra, dan menggunakan waktu kerja dengan efisien (Robbins & Judge, 2013).

Rendahnya kepatuhan capaian indikator ini peneliti mengasumsikan hal tersebut terjadi karna rendahnya perilaku OCB yang dimiliki pegawai. Dimana berkaitan dengan dimensi perilaku OCB yang dikemukakan oleh Organ (2015) dimana *conscientiousness* adalah kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan lebih dari yang diharapkan dari peran yang diberikan. Hal ini telah diperkuat oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Yumna P (2017) yang menunjukkan bahwa *conscientiousness* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh nufus (2011) juga menunjukkan bahwa perilaku *conscientiousness* memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hal ini juga di dukung dalam pengambilan data awal pada 20 pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng diketahui untuk aspek *conscientiousness* didapatkan 12 orang (60%) yang menyatakan tidak peduli ketika di tempat kerja terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Pada

aspek *altruism* didapatkan 5 orang (25%) menyatakan bahwa akan membiarkan rekan kerjanya ketika rekan kerjanya mengalami kesusahan dengan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya. Pada aspek *sportsmanship* didapatkan 6 orang (30%) yang menyatakan bahwa tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaannya ketika melihat rekan kerjanya melakukan sesuatu yang bisa merugikan organisasi demi kepentingan pribadinya. Pada aspek *courtesy* didapatkan 5 orang (25%) yang menyatakan bahwa ia akan bersikeras dengan pendapat yang ia anggap benar ketika berbeda pendapat dengan rekan kerjanya yang lain. Sedangkan pada aspek *civic virtue* terdapat 8 orang (40%) menyatakan merasa terbebani apabila terjadi perubahan pimpinan dalam organisasi.

Berdasarkan kajian literatur sebelumnya juga menyebutkan bahwa OCB merupakan salah satu variabel yang efektif untuk meningkatkan kinerja di rumah sakit. Maka dari itu sejalan dengan penelitian yang memperlihatkan bahwa masih rendahnya OCB di rumah sakit, Penelitian yang dilakukan oleh Akira (2015) di salah satu Rumah sakit di Indonesia, pada 117 responden perawat didapatkan bahwa OCB pada perawat Rumah sakit di daerah Bandung tersebut tergolong berada pada kategori rendah yaitu 32,48%, terutama pada dimensi *altruism* dimana perawat dalam setiap divisinya memiliki beban kerja yang berbeda sehingga OCB perawat cenderung rendah. Lebih detailnya empat dimensi berada pada kategori rendah: *altruism* (45.30%), *sportsmanship* (47.01%), *civic virtue* (47.01%) dan *conscientiousness* (31.62%). Sedangkan *courtesy* berada pada level sedang (49.57%).

Penelitian yang dilakukan Hamenda *et al* (2023) di salah satu Rumah sakit daerah pada 120 perawat didapatkan bahwa tingkat OCB yaitu: 34 (28,3%) dalam kategori rendah, 69 (57,5%) berada pada kategori sedang, dan 17 (14,2%) pada kategori tinggi, berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat OCB pada perawat berada pada kategori sedang. sehingga membuat peneliti tertarik untuk mengkaji faktor faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

1.2 Kajian Masalah

Perilaku OCB sangat penting bagi organisasi dimana OCB mencakup berbagai aspek perilaku pegawai yang membantu perkembangan organisasi (Khalili, 2017; Sani et al, 2018) untuk mencapai tujuan serta dapat mengurangi turnover (Saoula et al, 2018). OCB juga meningkatkan status orang yang berpartisipasi didalamnya sebagai rekan kerja atau teman yang membuatnya lebih menarik dalam hubungan sosial dengan perilaku menolong secara sukarela (Jo and Joo, 2011; Mekpor and Dartey Baah, 2017), selain itu perilaku ini juga meningkatkan komitmen pegawai sehingga rumah sakit dapat mempertahankan keberlangsungannya. Peneliti memilih OCB karena memiliki dampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pada kinerja tim dan organisasi itu sendiri. Ada beberapa alasan untuk membenarkan mengapa perilaku anggota organisasi mempengaruhi keefektifan organisasi: meningkatkan produktivitas manajemen, mengurangi kebutuhan untuk memperluas sumber daya yang langka, menciptakan lingkungan yang meningkatkan moral pegawai (Organ and Lingl, 1995; Organ, 2015).

Dalam dunia kerja yang berubah seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas menjadi sangat krusial. Organisasi menginginkan pegawai yang siap melaksanakan tugas apapun diluar dari tugas pokok mereka (Robbins & Judge, 2015). Menurut Robbins & Judge, fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

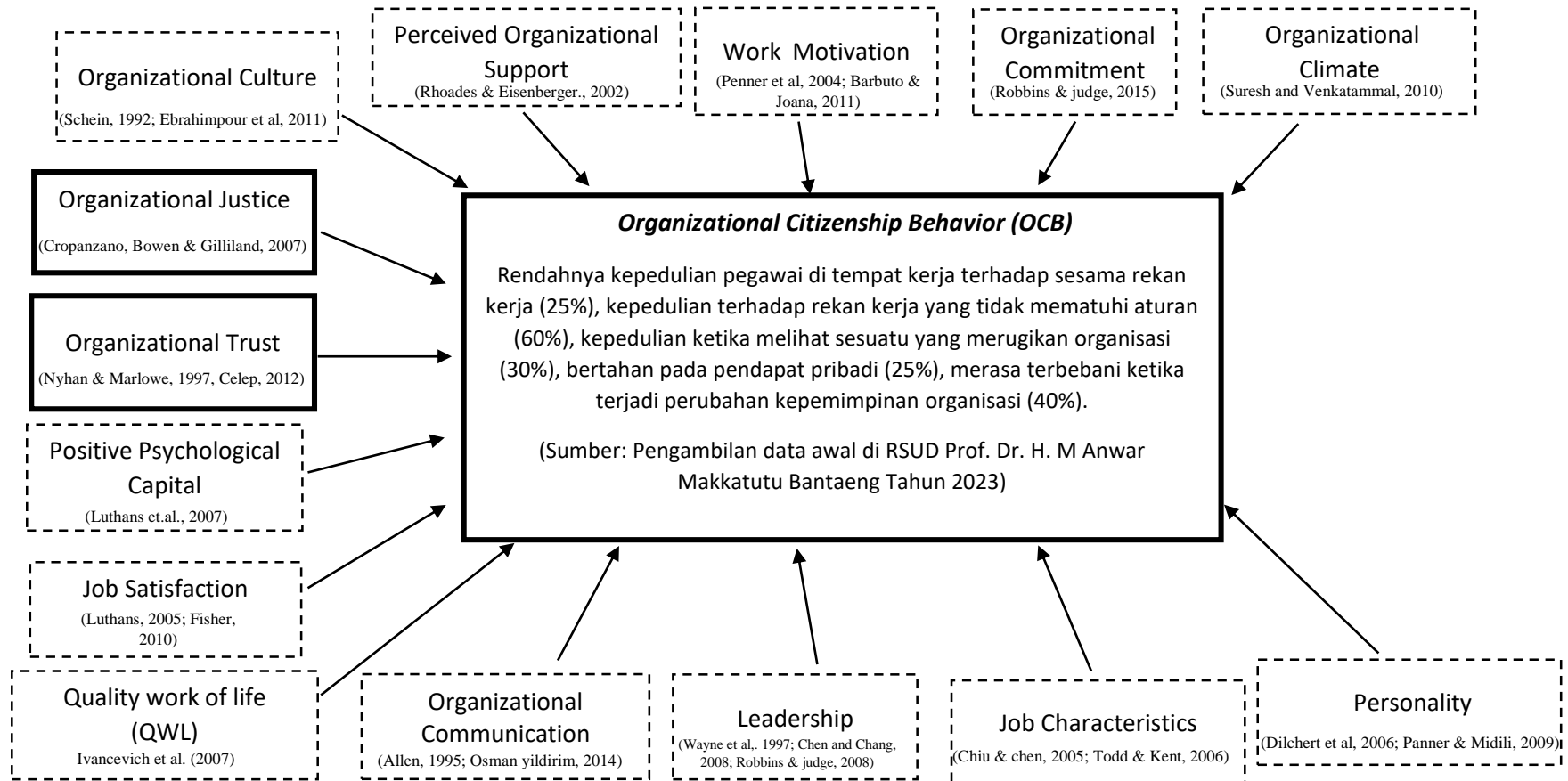
Rumah sakit RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng merupakan Rumah sakit kelas B milik pemerintah daerah dan merupakan satu-satunya pusat rujukan di Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan. Hal ini membuat Rumah sakit ini menjadi sorotan dalam pelaksanaan dan pelayanannya, sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di rumah sakit ini. Peneliti melakukan pengambilan data awal pada 20 pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng diketahui untuk aspek *conscientiousness* didapatkan 12 orang (60%) yang menyatakan tidak peduli ketika di tempat kerja terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Pada aspek *altruism* didapatkan 5 orang (25%) menyatakan bahwa akan membiarkan rekan kerjanya ketika rekan kerjanya mengalami kesusahan

dengan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya. Pada aspek *sportsmanship* didapatkan 6 orang (30%) yang menyatakan bahwa tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaannya ketika melihat rekan kerjanya melakukan sesuatu yang bisa merugikan organisasi demi kepentingan pribadinya. Pada aspek *courtesy* didapatkan 5 orang (25%) yang menyatakan bahwa ia akan bersikeras dengan pendapat yang ia anggap benar ketika berbeda pendapat dengan rekan kerjanya yang lain. Sedangkan pada aspek *civic virtue* terdapat 8 orang (40%) menyatakan merasa terbebani apabila terjadi perubahan pimpinan dalam organisasi.

Berdasarkan kajian literatur diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku OCB yakni *Organizational Culture* (Schein, 1992; Ebrahimpour et al, 2011), *Perceived Organizational Support* (Rhoades & Eisenberger., 2002), *Organizational Trust* (Nyhan & Marlowe, 1997; Mayer, 1995; Celep, 2012), *Organizational Justice* (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007), *Positive Psychological Capital* (Luthans, Avolio and Avey, 2007), *Job Satisfaction* (Robbins, 1996; Luthans, 2005), *Organizational Commitment* (Robbins & Judge, 2015), *Work Motivation* (Penner et al, 2004), *Transformational Leadership* (Robbins & Judge, 2008), *Leader-Member Exchange* (Wayne, Shore and Liden, 1997; Chen and Chang, 2008), *Job Characteristics* (Chiu & Chen, 2005; Todd & Kent, 2006) dan *Quality of Life* (Ivancevich, J. M., 2007).

Dari beberapa faktor tersebut peneliti memilih *Organizational Trust* dan *Organizational Justice* dalam mengkaji OCB karena keduanya memainkan peran penting dan merupakan aspek fundamental dalam hubungan antara pegawai dan organisasi, menciptakan hubungan yang positif di tempat kerja sehingga berdampak pada kemajuan organisasi. Beberapa penelitian empiris juga telah menunjukkan bahwa *Organizational Trust* dan *Organizational Justice* memiliki hubungan yang kuat dengan OCB. Dalam beberapa tahun terakhir, kurangnya kepercayaan menjadi salah satu masalah utama organisasi karena memiliki dampak penting terhadap hasil kinerja dan perilaku di tempat kerja (Kramer, 1999). Keadilan dalam organisasi juga menjadi sangat vital dan memiliki pengaruh besar. Dimana ketidakadilan menghasilkan ketidakbahagiaan dan akan menyebabkan perilaku menyimpang di tempat kerja (Sanhaji and Soetjipto, 2016). Keduanya memiliki pengaruh yang luas terhadap perilaku di tempat kerja.

Selain itu penelitian terkait perilaku OCB telah dilakukan di beberapa rumah sakit namun peneliti menemukan masih sangat terbatasnya penelitian yang menggunakan variabel *organizational trust* dan *organizational justice* di rumah sakit. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *Organizational trust* dan *Organizational justice* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan sebelumnya, dibuat gambar kajian masalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Kajian Masalah

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh *organizational trust* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
2. Apakah dimensi *trust to work team* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
3. Apakah dimensi *trust to work setting* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
4. Apakah dimensi *trust to management* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
5. Apakah ada pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
6. Apakah dimensi *distributive justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
7. Apakah dimensi *procedural justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?
8. Apakah dimensi *interactional justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis pengaruh *organizational trust* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
2. Menganalisis pengaruh dimensi *trust to work team* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
3. Menganalisis pengaruh dimensi *trust to work setting* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
4. Menganalisis pengaruh dimensi *trust to management* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
5. Menganalisis pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
6. Menganalisis pengaruh dimensi *distributive justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
7. Menganalisis pengaruh dimensi *procedural justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
8. Menganalisis pengaruh dimensi *Interactional justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Bagi Pengembangan Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu perilaku organisasi dalam manajemen rumah sakit dan menjadi referensi mengenai peningkatan *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai dilihat dari pengaruh *organizational trust* dan *organizational justice*

1.5.2 Manfaat Bagi Institusi/Rumah sakit

Sebagai bahan masukan bagi RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dengan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai. Pihak rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan *organizational trust* dan *organizational justice* pada seluruh pegawai, ini merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang akan berdampak pada peningkatan kinerja sehingga dapat mendukung perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa semua tahapan penelitian yang dilakukan serta dari hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi Magister Administrasi Rumah Sakit. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan empirik penulis dalam bidang Perilaku Organisasi di Rumah sakit.

1.5.4 Manfaat Bagi Peneliti Lain

Untuk memperluas wawasan keilmuan dan pengetahuan mengenai teori *organizational citizenship behavior*, *organizational trust* dan *organizational justice*. Serta sebagai bahan acuan, informasi, rujukan dan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan dan bahan bacaan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya maupun masyarakat umum.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* dikemukakan oleh Bateman dan Organ, D.W., (1988), yang percaya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (selanjutnya disebut sebagai "OCB") adalah perilaku peran ekstra dan isyarat yang bermanfaat bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah tindakan kerja yang dilakukan secara sukarela, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan atau imbalan formal, dan merupakan upaya yang dapat memberikan sumbangan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Organ, D.W., 1988). Perilaku ini bersifat sukarela karena mengarah pada tindakan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan secara resmi, melainkan merupakan keputusan pribadi (Podsakoff, Mackenzie, *et al.*, 2000).

Dengan adanya OCB, organisasi dapat melebihi standar kinerja yang ditetapkan dan diantisipasi. OCB mencerminkan tindakan-tindakan informal yang dilakukan karena kepuasan pribadi dari pekerjaan dan persepsi bahwa pegawai diperlakukan secara adil (Organ, 2017). Konsep OCB ini sebelumnya telah digunakan oleh Barnard (1938) dan disebut dengan sikap kerelaan dalam bekerja sama (*Willingness to cooperate*). kemudian Katz (1964) menggunakan konsep yang sama, memperkenalkannya sebagai sikap inovatif dan spontan (*innovative and spontaneous behaviors*).

Graham (1991) & Bolino, Turnley, & Bloodgood (2002) mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu ketaatan, loyalitas, dan partisipasi. Ketaatan (*obedience*) merujuk pada keinginan pegawai untuk menerima dan mematuhi peraturan serta prosedur organisasi. Loyalitas (*loyalty*) merupakan dorongan pegawai untuk mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi mereka, dengan fokus pada menjaga kelangsungan organisasi sebagai prioritas utama. Partisipasi (*participation*) menggambarkan keinginan pegawai untuk secara aktif berpartisipasi dalam pembangunan setiap aspek organisasi (Bolino, 2002).

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Pada tahun 2000, Podsakoff mengelompokkan perilaku OCB menjadi tujuh aspek antara lain: *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue* dan *self development*. *Helping behaviour* mirip dengan konsep *altruism* yang dijelaskan oleh Organ, yang mencakup tindakan sukarela untuk membantu rekan kerja dan mencegah masalah. *Sportmanship*, mencakup perilaku toleransi terhadap ketidaknyamanan saat bekerja tanpa mengeluh dan mempertahankan sikap positif. *Organizational loyalty* merujuk pada perilaku loyalitas, perlindungan dan dukungan terhadap organisasi serta upaya untuk memelihara tujuan organisasi dalam segala situasi. *Individual initiative* merujuk pada upaya kreatif dan inovatif yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kinerja dirinya sendiri atau organisasi, dan *civic virtue* adalah perilaku bertanggung jawab yang terkait dengan proses politik organisasi dan pemantauan terhadap ancaman dan peluang dari lingkungan (Podsakoff, Mackenzie, *et al.*, 2000).

Pada tahun 2015, Organ, D.W. mengidentifikasi lima dimensi yang menjadi faktor penentu OCB pegawai dalam organisasi atau lingkungan kerjanya. Dimensi-dimensi tersebut mencakup *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *sportmanship*. Selanjutnya, Williams & Anderson (1991) kemudian membagi kelima dimensi tersebut ke dalam dua kategori yaitu OCB-Organisasi (OCB-O) yang terdiri dari dimensi *civic virtue* dan *sportmanship* dan OCB-Individu (OCB-I) yang terdiri dari dimensi *altruism*, *conscientiousness*, dan *courtesy*.

OCB-O adalah perilaku yang bermanfaat bagi organisasi, seperti mengikuti aturan tidak resmi untuk menjaga keteraturan. Sementara OCB-I merujuk pada perilaku yang bermanfaat secara langsung bagi individu lain dan secara tidak langsung bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja yang absen

menyelesaikan tugas mereka (Williamss and Anderson, 1991). Namun, kelima elemen tersebut tetap bersatu sebagai dimensi OCB, yang diuraikan lebih detail oleh (Chahal and Mehta, 2010) sebagai berikut:

1. *Altruism*, adalah tindakan membantu individu lain atau rekan kerja tanpa diminta sebelumnya. Ini menunjukkan inisiatif dari pegawai untuk memberikan bantuan. Contohnya di rumah sakit, bisa membantu sesama pegawai seperti tenaga medis atau non-medis sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi. *Altruism* dapat dinyatakan dalam hal-hal berikut:
 - a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang absen dalam menyelesaikan tugas mereka dan membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan.
 - b. Mendukung rekan kerja dalam menemukan solusi untuk masalah yang mereka hadapi, serta membantu pegawai baru menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan mereka yang baru.
2. *Conscientiousness*, merujuk pada sikap disiplin dalam bekerja seperti patuh terhadap peraturan organisasi tanpa pengawasan langsung dan menggunakan waktu secara efisien. Di lingkungan rumah sakit, pegawai berusaha untuk menghindari pembicaraan yang tidak produktif dan mengganggu waktu pelayanan. Selain itu, dokter diharapkan untuk melakukan kunjungan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan memberikan pelayanan yang optimal. *Conscientiousness* dapat tercermin dalam tindakan-tindakan seperti:
 - a. Konsisten dalam mematuhi peraturan, bahkan ketika tidak ada pengawasan atau tidak dipengaruhi oleh perilaku melanggar aturan dari rekan kerja.
 - b. Melaksanakan tugas dengan teliti dan jujur, terutama saat dijanjikan imbalan yang sepadan.
 - c. Disiplin dalam manajemen waktu, seperti tidak terlambat datang ke tempat kerja menyelesaikan laporan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, dan tidak mengambil istirahat lebih dari yang diizinkan.
3. *Courtesy*, adalah tindakan pencegahan untuk menghindari masalah, seperti yang dilakukan oleh staf medis rumah sakit yang berusaha memberikan perawatan terbaik kepada pasien mereka. Melalui perilaku ini, mereka membantu mencegah timbulnya masalah atau mengurangi risiko yang mungkin terjadi di masa mendatang. Jika *altruism* menekankan pada membantu menyelesaikan masalah yang telah muncul, *courtesy* bertujuan untuk mencegah masalah tersebut timbul. Contoh perilaku *courtesy* meliputi:
 - a. Berupaya mencegah konflik dan menghindari kemungkinan terjadinya masalah dengan kolega kerja.
 - b. Selalu memikirkan konsekuensi dari tindakan yang diambil terhadap rekan kerja.
 - c. Memperhatikan cara bertindak yang bisa mempengaruhi pekerjaan orang lain.
 - d. Tidak menggunakan hak-hak orang lain dengan tidak benar.
4. *Civic virtue*, adalah perilaku dimana pegawai secara aktif terlibat dalam organisasi mereka dengan memberikan dukungan terhadap fungsi administratif dan organisasi bertanggung jawab dan secara sadar memprioritaskan keberlangsungan organisasi. *Civic virtue* dapat terlihat dalam tindakan-tindakan berikut:
 - a. Menyelami evolusi perubahan yang terjadi di dalam organisasi.
 - b. Melindungi organisasi dari beragam risiko yang mungkin muncul.
 - c. Mengambil bagian dalam rapat atau dialog yang dianggap vital bagi kemajuan organisasi, seperti terlibat dalam pembuatan kebijakan.
 - d. Menyimpan dokumen-dokumen krusial dengan rapi dan teratur.
 - e. Berkontribusi dalam memperkuat dan memajukan reputasi positif organisasi.
5. *Sportsmanship*, adalah sikap yang menerima ketidaknyamanan di lingkungan kerja dan berusaha memahami gangguan-gangguan yang mungkin terjadi. Sebagai contoh di rumah sakit, menerapkan budaya “no blame culture” dimana organisasi lebih fokus pada evaluasi dan intrispeksi daripada menyalakan individu atas kesalahan, sehingga dapat mencegah terulangnya kesalahan serupa di masa depan. *Sportmanship* menunjukkan toleransi terhadap ketidaksempurnaan dalam lingkungan kerja tanpa mengeluh, seperti:

- a. Menerima situasi kerja dengan segala keterbatasannya
- b. Berupaya memahami dan memperbaiki kesalahan yang terjadi berulang kali di dalam organisasi.
- c. Menghindari membiarkan rekan kerja melakukan tindakan yang merugikan organisasi demi keuntungan individu (mereka sendiri).

Di samping lima dimensi yang telah disebutkan di atas, Khanka (2013) memperkenalkan tiga dimensi tambahan yaitu *loyalty*, *extra-role behavior*, dan *commitment*. *Loyalty* merujuk pada rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, *extra-role behavior* adalah perilaku aktif yang melampaui tugas-tugas utama, seperti berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan *commitment* adalah keterikatan seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Srivastava, 2015).

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Tidak serta merta organisasi dapat mengenali atau memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki OCB tinggi. Tidaklah cukup untuk mengidentifikasi perilaku OCB hanya melalui sikap yang selalu membantu atau ramah terhadap rekan kerja. Berikut adalah beberapa keuntungan dari OCB bagi organisasi (Smith, Organ and Near, 1983; Podsakoff *et al.*, 2000; Srivastava, 2015) :

1. Dengan menggunakan berbagai ukuran penilaian, OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi hingga 20% (Podsakoff *et al.*, 2000; Ehrhart, 2004).
2. Peran OCB sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. pada tingkat individu, perilaku OCB dapat meningkatkan produktivitas dengan membantu rekan kerja menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu. Di tingkat organisasi, OCB terkait dengan peningkatan kualitas layanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Podsakoff *et al.*, 2000).
3. Mengurangi kemungkinan konflik di antara rekan kerja merupakan langkah yang membantu manajer menghindari krisis manajemen. Ketika karyawan dapat mengatasi masalah mereka sendiri, manajer dapat lebih fokus pada upaya pengembangan organisasi (Podsakoff & MacKenzie, 1997)
4. Meningkatkan kondisi kesejahteraan para karyawan (Podsakoff & MacKenzie, 1997).
5. Menurunkan angka *turnover* dapat memungkinkan organisasi untuk mempertahankan dan merekrut karyawan yang kompeten dengan menciptakan suasana kerja yang menguntungkan (Chahal H & Mehta S, 2010).
6. Menjaga kepuasan pelanggan (Podsakoff & MacKenzie, 1997; Chahal H & Mehta S, 2010)
7. Membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan saat ini (Srivastava, 2015).

2.2 Tinjauan Umum Tentang *Organizational Trust*

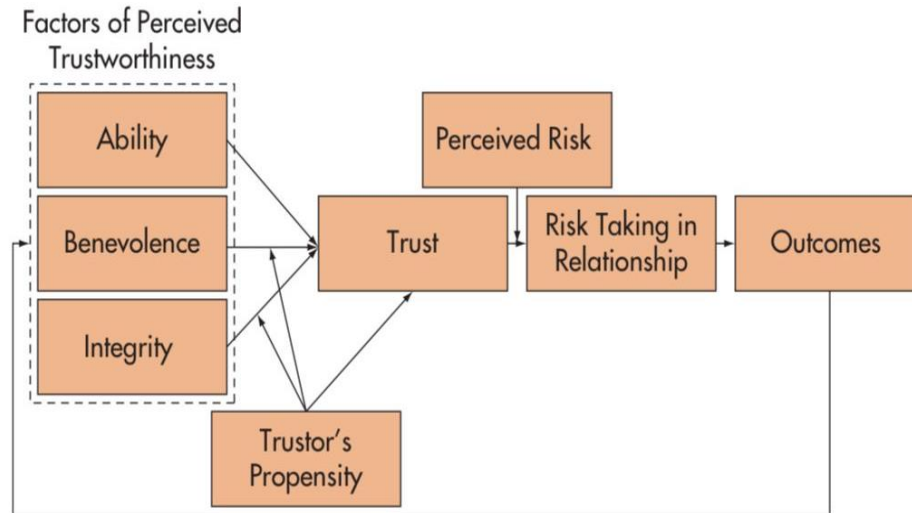
1. Pengertian *Organizational Trust*

Covey, S. R, (1991) mengatakan bahwa kepercayaan sangat penting karena peningkatan kepercayaan dapat mengarah pada struktur organisasi yang lebih datar dengan rentang kendali yang lebih besar. Banyak buku manajemen populer berpendapat bahwa kepercayaan adalah kunci peningkatan efektivitas tenaga kerja. Peters, T. J., & R. H. Waterman, (1982) menyatakan bahwa kepercayaan adalah kunci strategi perusahaan sukses yang berorientasi pada manusia. Pritchard, R. D, (1990) dan Larson, C. E., & F. M. LaFasto, (1989) berpendapat bahwa kepercayaan sangat penting untuk membangun tim dalam organisasi.

Robinson (1996) berpendapat bahwa *Organizational trust* merupakan pengakuan dan kepercayaan karyawan terhadap ketulusan dan keandalan organisasi atau kepemimpinan, dan bersedia untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan organisasi. Dari sudut pandang interpersonal, Podsakoff *et al.*, (1990) mengatakan bahwa *Organizational trust* adalah sejauh mana karyawan mempercayai atasan dan rekan kerja mereka.

2. Model *Organizational trust*

Mayer *et al.*, (1995) menyusun model *organizational trust*. Model tersebut menjelaskan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi kepercayaan institusional, yaitu : karakteristik orang yang percaya (*trustor*), karakteristik orang yang dipercaya (*trustee*) dan persepsi risiko (risiko yang dirasakan). Kecenderungan masyarakat untuk percaya (*the propensity of trustor*) dan unsur kepercayaan yang dipercayai masyarakat (*trustee*) mempengaruhi tingkat kepercayaan. Karakteristik dari orang yang dipercaya diwakili oleh tiga elemen kepercayaan yaitu kemampuan, niat baik, dan integritas. Kemampuan adalah kompetensi yang dimiliki oleh orang yang dipercaya dalam suatu bidang tertentu. Niat baik adalah keinginan seseorang yang dipercaya untuk melakukan hal-hal yang baik kepada orang yang telah percaya padanya. Integritas adalah seseorang yang diyakini memiliki seperangkat nilai kritis untuk yang kritis untuk memandu perilakunya.



Source: Mayer, Davis, & Schoorman, 1995.

Gambar 2. Mayer, Davis, and Schoorman's Model of Organizational Trust (1995)

Fulmer & Gelfand (2012) menjelaskan, setidaknya ada tiga target kepercayaan (referensi), yaitu: interpersonal, tim, dan organisasi. Referensi interpersonal mengacu pada orang lain seperti pemimpin, mitra negosiasi, orang asing, atau rekan kerja. Antarpribadi kepercayaan diarahkan pada orang tertentu, yang dibedakan dari kepercayaan umum yang menargetkan orang pada umumnya.

McAllister (1995) mendefinisikan pembentukan konsep kepercayaan dengan membedakan antara kepercayaan berbasis kognisi dan kepercayaan berbasis pengaruh. Kepercayaan berbasis kognisi mengacu pada pendapat orang lain tentang keandalan, kepercayaan, kejujuran, dan kesetiaan seseorang. Ini melibatkan keyakinan tentang kompetensi, kemampuan, dan keandalan seseorang. Kompetensi dan tanggung jawab adalah elemen sentral dari kepercayaan berbasis kognisi. Ini tentang cara orang berpikir. Kepercayaan berbasis afek mengacu pada hubungan yang kuat dan istimewa yang tercermin dari ikatan afektif yang berkembang sebagai hasil dari rasa saling peduli dan kepentingan antar individu. Rhee (2010) mengklasifikasikan kepercayaan menjadi tiga kategori: kepercayaan sosial, kepercayaan organisasi, dan kepercayaan pada orang lain (misalnya, rekan kerja, manajer).

Organizational trust lebih baik digambarkan sebagai kepercayaan intraorganisasi. Sebagian peneliti memusatkan perhatian pada interaksi antara karyawan dan atasan langsung mereka (seperti supervisor), sedangkan yang lainnya memperhatikan hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi (seperti pimpinan senior). Peran kepercayaan antarpribadi dalam kelompok kerja dan tim kerja juga dapat dilihat sebagai aspek *organizational trust* (Dirks, 1999; Celep, 2012).

3. Dimensi *Organizational trust*

Menurut Celep, (2012) ada tiga dimensi pada *organizational trust*, yaitu:

- a. *Trust to work team*, yaitu sejauh mana karyawan bersedia membangun hubungan saling percaya dan memiliki keyakinan pada rekan kerja mereka untuk bekerja dengan mereka dalam keadaan apapun.
- b. *Trust to setting*, yaitu sejauh mana karyawan percaya terhadap budaya dan nilai yang diciptakan oleh rumah sakit
- c. *Trust to management*, yaitu sejauh mana karyawan mempercayai supervisor dan pemimpin mereka setelah mengevaluasi kemampuan kepemimpinan mereka.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Organizational Justice

1. Pengertian *Organizational Justice*

Organizational Justice (keadilan organisasi) dianggap sebagai konsep yang berkaitan dengan persepsi psikologis atas waktu dan usaha yang diinvestasikan oleh individu dalam organisasi (Choi, 2013; Jang *et al*, 2019). Teori keadilan pertama kali dipopulerkan J.S Adams pada tahun 1963 dan telah disistematisasikan berdasarkan teori pertukaran yang dikembangkan oleh (Homans, 1961; Jang *et al*, 2019). Untuk mencapai kinerja, seorang individu merasa adil ketika rasio investasi dan imbalannya seimbang (Adams, 1965). Namun, ketika rasio imbalan tidak sesuai dengan masukan yang diberikan, individu menjadi sadar akan ketidakadilan dan menjadi tidak puas. Dengan demikian, keadilan juga dapat dipandang sebagai harapan individu terhadap proporsi masukan dan imbalan antar individu, dan antara individu dan organisasi.

Robbins dan Judge menggambarkan *organizational justice* sebagai pemahaman umum tentang keadilan di tempat kerja. Ketika pegawai percaya bahwa hasil yang mereka terima dan cara menerimanya adil, maka mereka menganggap bahwa organisasi tersebut adil (Robbins, s. p., & Judge, t. a., 2013). Sedangkan Lambert dan Hogan mengartikan *organizational justice* sebagai tingkat persepsi karyawan tentang keadilan yang diterapkan oleh organisasi, baik dalam hasil yang diberikan maupun prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (Lambert, E.G. & Hogan, N.L., 2013).

Organizational Justice memprediksi hasil tempat kerja yang positif (Matteson *et al*, 2021). Ketika organisasi memastikan perlakuan yang adil, interaksi yang sopan, pengambilan keputusan yang etis dan tidak memihak, serta paket manfaat dan kompensasi yang adil, mereka berbagi informasi dan umpan balik yang diperlukan dengan karyawan. Yin (2018) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula harapan psikologis dari keterikatan kerja aktif di antara karyawan.

2. Dimensi *Organizational Justice*

Menurut Niehoff dan Moorman (1991), *Organizational Justice* adalah cara keadilan yang diwujudkan melalui tiga dimensi yaitu *distributive justice* (keadilan distributif), *procedural justice* (keadilan prosedural) dan *interactional justice* (keadilan interaksional). Keadilan organisasi merujuk pada penilaian pribadi seseorang terhadap perlakuan yang mereka terima dibandingkan dengan orang lain di sekitarnya.

a. Keadilan Distributif

Keadilan distributif mengacu pada persepsi individu bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil dalam hal upah, insentif, barang dan keuntungan (Folger & Greenberg, 1985). Keadilan distributif merupakan indikator langsung dari persepsi bahwa organisasi itu adil, yang merupakan prediktor kuat terhadap sikap di tempat kerja. Keadilan distributif adalah bentuk keadilan organisasi yang menitikberatkan pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima imbalan yang adil dan bernilai (Greenberg, 1990). Keadilan distributif merujuk pada persepsi keadilan dalam pembagian sumber daya oleh institusi (Karem *et al*, 2019). Saat mengevaluasi keadilan distributif, perbandingan antara usaha yang dilakukan karyawan dan hasil yang diterima dari organisasi (seperti gaji, penghargaan, penilaian kinerja dll) dijadikan dasar penilaian (Whitman *et al*, 2012).

b. Keadilan Prosedural

Folger & Greenberg (1985), menyatakan bahwa keadilan procedural adalah persepsi tentang keadilan dari prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Keadilan organisasi melibatkan penilaian tidak hanya keadilan hasil tetapi juga pendapat tentang bagaimana keputusan alokasi dibuat (Ahmad & Jameel, 2020a; Greenberg, 1990). Menurut (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2013) keadilan procedural berkaitan dengan proses pengambilan keputusan di organisasi dan dianggap adil jika pegawai memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses tersebut.

Keadilan procedural biasanya menggambarkan proses pengambilan keputusan yang digunakan oleh individu dan lebih erat hubungannya dengan penilaian mereka atau karakteristik struktural suatu sistem (Ahmad and Jameel, 2021). Jika proses pengambilan keputusan tidak terbuka dan adil, orang akan menurunkan loyalitas dan kepuasan mereka terhadap bisnis (Ahmed Salam, 2020).

Dalam penelitiannya, Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015) menyatakan bahwa beberapa tanda yang digunakan untuk menilai keadilan procedural termasuk (1) perlakuan yang adil, (2) mendengarkan pendapat karyawan, (3) mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat sebelum membuat keputusan, (4) menerima masukan, (5) memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat (6) berpengaruh dalam keputusan yang diambil, (7) menjalankan prosedur secara konsisten, dan (8) mematuhi standar etika dan moral dalam prosesnya.

c. Keadilan Interaksional

Bies, R. J. and Moag, J.F. (1986) memperkenalkan determinan keadilan lainnya, yang disebut keadilan interaksional, mengacu pada keadilan dalam perlakuan antar individu terhadap individu. Keadilan interpersonal sering diistilahkan karena mencakup perasaan tentang sifat komunikasi antarpribadi (Donglong et al., 2019a; Jameel et al., 2020) Keadilan interaksional harus terdiri dari pembenaran keputusan pembuat keputusan, karena mereka memengaruhi persepsi orang tentang keadilan pilihan mereka (Donglong et al., 2019a; Kareem et al., 2019). Sebuah keputusan bisa adil jika klarifikasi yang memadai diberikan, bahkan jika pilihan tersebut diharapkan menghasilkan hasil yang merugikan (Greenberg, 1990).

Konsep keadilan menurut Colquitt (2001) yaitu : *distributive*, *procedural*, dan *interactional justice* (mencakup keduanya *interpersonal* dan *informational justice*):

- a. *Distributive justice*, mengacu pada pembagian hasil yang konsisten, yang sesuai dengan teori keadilan yang menjelaskan bahwa seseorang akan menerima hasil dan penghargaan yang sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan.
- b. *Procedural justice*, mengacu pada keadilan dalam prosedur pengambilan keputusan atau keadilan yang terkait dengan proses menuju hasil keputusan.
- c. *Interpersonal justice*, berkaitan dengan persepsi keadilan yang dirasakan oleh seseorang ketika diperlakukan dengan adil oleh orang lain, yang juga mencakup hubungan individu dengan atasan mereka.
- d. *Informational justice*, menitikberatkan pada keadilan terkait ketersediaan penjelasan dan informasi yang diberikan oleh para pengambil keputusan tentang prosedur-prosedur yang diterapkan atau hasil yang didistribusikan kepada anggota organisasi.

Menurut Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007) komponen utama keadilan organisasi terdiri dari tiga, yaitu : *distributive*, *procedural*, dan *interactional justice*.

- a. *Distributive justice* : kesesuaian hasil
 - Keadilan: menghargai karyawan sesuai dengan kontribusi mereka
 - Kesetaraan: memberikan kompensasi yang seimbang kepada semua karyawan.
 - Kebutuhan: menyediakan manfaat berdasarkan kebutuhan individu masing-masing.
- b. *Procedural justice* : kesesuaian proses alokasi
 - Konsistensi : semua karyawan diperlakukan sama
 - Kurangnya bias : tidak ada orang atau kelompok yang didiskriminasi atau dikucilkan
 - Akurasi : keputusan didasarkan pada informasi yang akurat

- Keterwakilan semua pihak : pemangku kepentingan yang tepat mempunyai masukan dalam pengambilan keputusan
 - Koreksi : terdapat mekanisme atau prosedur untuk mengatasi masalah/kesalahan
 - Etika : norma perilaku professional tidak dilanggar
- c. *Interactional justice* : kesesuaian perlakuan yang diterima seseorang dari figur yang berwenang.
- Keadilan interpersonal : memperlakukan karyawan dengan bermartabat, sopan dan hormat.
 - Keadilan informasi : memastikan karyawan mendapatkan akses informasi yang relevan.

2.4 Matriks Jurnal/ Literatur Review

Tabel 1. Matriks Jurnal

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
1.	The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior (Harun Yildiz, 2019)	Original Research Journal SAGE 2019	Variabel Dependensi : - OCB Variabel Independensi : - Positive Psychological Capital - Organizational Trust	Karyawan dari tujuh Rumah Sakit di Fatih Association of Public Hospitals Istanbul, Turki. Sebanyak 1.100 responden	Analisis menggunakan SEM, IBM AMOS 20.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan OT dan PsyCap cenderung meningkatkan OCB. Penelitian ini menyoroti pentingnya efek interaksi OT dan PsyCap dalam menjelaskan tingkat OCB yang lebih tinggi di antara petugas kesehatan. Karyawan dengan PsyCap positif yang tinggi dan OT yang tinggi akan terlibat dalam frekuensi OCB tertinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki OT rendah.	Persamaan : Melihat pengaruh antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan variabel positive psychological capital
2.	Relationship between Organizational trust and Organizational citizenship behavior: Staff nurses' perspective (Amal Diab Ghanem, 2019)	Journal of Nursing Education and Practice 2019	Variabel Dependensi : - OCB Variabel Independensi : - Organizational Trust	Sampel sebanyak 352 perawat di Rumah Sakit Universitas Utama Alexandria, Mesir	Analisis dengan statistik package of social science (IBM SPSS) ver.22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf perawat merasakan kepercayaan organisasional yang tinggi dan perilaku kewargaan organisasional yang moderat. Ada korelasi positif yang kuat antara kepercayaan organisasi secara keseluruhan dan perilaku kewargaan organisasi secara	Persamaan : Melihat pengaruh antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Hanya melihat dari perspektif staf perawat saja

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
						keseluruhan seperti yang dirasakan oleh staf perawat	
3.	How Organizational trust impacts Organizational citizenship Behavior: Organizational Identification and Employee Loyalty as mediators (Yuping Dai, 2022)	Frontiers in Psychology 2022	Variabel Dependensi : - OCB Variabel Intervening : - Organizational Identification - Employee Loyalty Variabel Independensi : - Organizational Trust	Sampel sebanyak 305 orang karyawan perusahaan di Cina	Analisis statistik menggunakan SPSS versi 24.0 dan Amos 24.0	Hasil penelitian menunjukkan: (1) OT berpengaruh signifikan terhadap OCB; (2) OI memainkan peran mediasi antara OT dan OCB; (3) EL memainkan peran mediasi antara OT dan OCB; dan (4) OI dan EL memiliki peran mediasi rantai yang signifikan antara OT dan OCB.	Persamaan : Melihat pengaruh antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan variabel mediator Organizational Identification dan Employee Loyalty
4.	The Relationship Between Perceived Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior and Organizational Trust Among Iranian Surgical Technologist in Iran University of Medical Sciences in 2021 (Hannani <i>et al</i> , 2022)	Shiraz E-Med J 2022	Variabel Dependensi : - OCB - Organizational Trust Variabel Independensi : - Organizational Justice	Sampel berjumlah 183 ahli teknologi bedah di Iran University of Medical Sciences	Deskriptif-analisis cross-sectional, SPSS ver.22	Secara keseluruhan, persepsi keadilan organisasi buruk, sedangkan perilaku organisasi-kewarganegaraan dan kepercayaan organisasional sedang. Ada korelasi positif dan signifikan secara statistik antara keadilan organisasi dan perilaku organisasi karyawan, Hubungan yang sama juga diamati antara persepsi keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi ($r = 0,87$), ($P < 0,001$). Selain	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan variabel Organizational Justice

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
						itu, 50% dari perubahan dirasakan keadilan organisasi, 67% dalam kepercayaan organisasi, dan 75% dalam perilaku organisasi kewarganegaraan.	
5.	Extra-role Behavior Improvement model : Organizational Learning culture, Organizational trust, and Organizational justice approach (Wahda <i>et al</i> , 2020)	International Journal of Engineering Business Management 2020	Variabel Dependens : - Extra-role behavior (OCB) Variabel Intervening : - Organizational Learning Culture Variabel Independen : - Organizational Trust - Organizational justice	Sampel sebanyak 171 karyawan di tujuh RS pemerintah di kota Makassar	Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan kepercayaan organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku ekstra peran (OCB). Pengaruh mediasi budaya pembelajaran organisasional dalam hubungan antara kepercayaan organisasional dan keadilan organisasional terhadap perilaku peran ekstra (OCB) yang signifikan. untuk meningkatkan perilaku extra role pegawai RSUD Makassar, budaya pembelajaran organisasi penting untuk dijadikan sebagai strategi. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kepercayaan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap budaya belajar organisasi.	Persamaan : Melihat pengaruh antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan variabel Organizational Learning Culture sebagai mediator, dan juga melihat pengaruh variabel organizational justice sebagai variabel independent
6.	The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance	The 1 st International Conference on Social Sciences and	Variabel Dependens : - OCB - Kinerja karyawan	Sampel sebanyak 52 orang karyawan, Fave Hotel rungkut	Analisis kuantitatif model SEM software smartPLS versi 2.0	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepercayaan organisasi terhadap OCB karyawan serta kepercayaan berpengaruh positif terhadap	Persamaan : Melihat pengaruh dari Organizational trust dan OCB terhadap Kinerja karyawan

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
	(Yohanes <i>et al</i> , 2020)	Humanities (ICSH 2019) 2020	Variabel Independen : - Organizational Trust	Surabaya Indonesia		kinerja karyawan. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan : Penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan bukan pada tenaga kesehatan
7.	The Relationship between Perceived Organizational Trust and Nurse's Organizational Citizenship Behavior (Asmaa Wahid, 2022)	Zagazig Nursing Journal 2022	Variabel Dependen : - OCB Variabel Independen : - Organizational Trust	Sampel sebanyak 100 staf perawat, di Zagazig Fever Hospital	Descriptive correlation design, SPSS ver.26	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar staf perawat memiliki tingkat kepercayaan organisasional yang rendah (89,0%), sedangkan 90% dari mereka memiliki tingkat perilaku kewargaan organisasional yang sedang. kepercayaan organisasi berkorelasi positif dan signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi (kepercayaan organisasi adalah prediktor positif yang sangat signifikan dari perilaku anggota organisasi dari staf perawat yang diteliti).	Persamaan : Melihat pengaruh dari Organizational trust dan OCB Perbedaan : Penelitian dilakukan hanya pada staff perawat tidak mengambil sampel tenaga kesehatan lainnya
8.	The Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of the Employees of the Karabuk University	Sumerianz Journal of Business Management and Marketing	Variabel Dependen : - OCB Variabel Independen :	Populasi yang ditargetkan untuk penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor Pendidikan di Universitas Karabuk, Turki. Karyawan yang	Statistical Package for Social Science (SPSS) ver.26	Dalam penelitian ini, tinjauan literatur yang ada tentang keadilan organisasi, kepercayaan organisasi telah dilakukan untuk mengidentifikasi jenis keadilan organisasi, kepercayaan organisasi yang berdampak pada perilaku kewargaan Organisasi	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan OCB Perbedaan :

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
	(AM Alhamad, 2022)	2022	- Organizational Trust - Organizational justice	menduduki posisi manajerial dan non-manajerial akan dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. (literature review)		Karyawan. Penelitian ini berpendapat bahwa keadilan organisasi, kepercayaan organisasi akan menimbulkan dampak positif pada perilaku anggota organisasi karyawan.	Menggunakan tambahan variabel Organizational Justice sebagai variabel independent
9.	Resilience and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of leadership and Interpersonal Trust (Boakye et al, 2022)	Seisense Business Review 2022	Variabel Dependens : - OCB Variabel Intervening : - Interpersonal Trust/ Organizational trust Variabel Independen : - Resilience	Sampel sebanyak 236 petugas kesehatan di Rumah sakit umum dan swasta Ghana	Pearson correlation coefficient and hierarchical regression	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara resiliensi dan OCB, kepercayaan kepemimpinan memoderasi hubungan antara resiliensi dan OCB. Namun, kepercayaan karyawan (interpersonal) gagal memoderasi korelasi positif antara resiliensi dan OCB. Studi ini menunjukkan pentingnya ketahanan karyawan dan menekankan peran kepercayaan organisasi dalam memoderasi hubungan antara ketahanan dan OCB.	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan variabel Resilience sebagai variabel independen
10.	Etchical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Trust (Meryem EL, 2020)	European Journal of Business and Management 2020	Variabel Dependens : - OCB Variabel Intervening : - Organizational trust	Sampel sebanyak 283 orang karyawan perusahaan telekomunikasi, Maroko	Principal Component Analysis (PCA) dan Structural Equation Modeling (SEM), SPSS ver	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim etika dan OCB. , iklim etika telah terbukti secara positif mempengaruhi kepercayaan organisasi, menunjukkan bahwa iklim etika merupakan anteseden penting untuk menghasilkan	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan OCB Perbedaan :

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
			Variabel Independen : - Etchical Climate		17, AMOS 18.0	kepercayaan antara anggota organisas. hubungan saling percaya dengan karyawannya mendorong mereka untuk berinteraksi secara timbal balik dengan mengadopsi OCB yang berdampak positif bagi organisasi. Juga, kepercayaan organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara iklim etis dan OCB.	Menggunakan variabel Etchical Climate sebagai variabel independen
11.	Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction (Özlük and Baykal, 2020)	Florence Nightingale Journal of Nursing 2020	Variabel Dependen : - OCB Variabel Independen : - Organizational trust - Job Satisfaction	Sampel sebanyak 429 orang perawat di Rumah sakit swasta, Turki	Statistical Package for Social Science (SPSS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja. Diharapkan tingkat OCB perawat akan meningkat ketika tingkat kepercayaan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Menurut analisis regresi, ditemukan bahwa kepercayaan organisasi dijelaskan dengan 13,5% dari tingkat perilaku kewargaan organisasi perawat sementara kepuasan kerja berhubungan dengan 80,9% dari tingkat perilaku kewargaan organisasi perawat.	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan tambahan variabel Job Satisfaction sebagai variabel independen

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
12.	Nurses' Trust in Managers and its Relationship with Nurses' Performance Behaviors: A Descriptive-Correlational Study (Hadi-Moghaddam <i>et al</i> , 2021)	BMC Nursing 2021	Variabel Dependen : - Performance behavior Variabel Independen : - Organizational trust/ Nurses' trust	Sampel sebanyak 431 orang perawat di Rumah sakit Universitas Ardabil, Iran	Descriptive correlation design, SPSS ver.22	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku fungsional perawat dengan kepercayaan perawat terhadap supervisor. menunjukkan hubungan yang signifikan antara persepsi kepercayaan karyawan terhadap manajer dan dimensinya dengan kinerja staf.	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan kinerja Perbedaan : Penelitian dilakukan hanya pada staff perawat tidak mengambil sampel tenaga kesehatan lainnya
13.	Etchical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being (Huang <i>et al</i> , (2021)	Psychology Research and Behavior Management 2021	Variabel Dependen : - OCB Variabel Intervening : - Organizational trust - Psychological Well-Being Variabel Independen : - Etchical Leadership	Sampel sebanyak 495 orang perawat dari enam Rumah sakit di China	analysis cross-sectional, SPSS ver.22	Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan etis yang dirasakan oleh perawat berhubungan positif dengan kepercayaan pada manajemen dan kesejahteraan psikologis. Kepercayaan dalam manajemen juga berhubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi perawat. Efek tidak langsung dari kepemimpinan etis yang dirasakan pada perilaku anggota organisasi melalui kepercayaan pada	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara organizational trust dengan OCB Perbedaan : Menggunakan variabel Etchical leadership sebagai variabel independen, serta tambahan variabel Psychological well-

No	Judul/ Penulis	Jurnal/ Tahun	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
						manajemen dan kesejahteraan psikologis secara statis signifikan	being sebagai intervening
14.	How Important are OCB as Mediation in Relationship Between Job Satisfaction, Organization Commitments, and Organizational Performance (Risna M, 2019)	International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology 2019	Variabel Dependens : - Organizational Performance Variabel Intervening : - OCB Variabel Independen : - Job Satisfaction - Organization Commitments	Sampel sebanyak 175 pegawai BUMN, Jakarta	Structural Equations Method (SEM), analisis data SmartPLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memediasi sepenuhnya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi, tetapi OCB memediasi sebagian hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi. OCB sebagai variabel mediasi, memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. OCB dapat membantu manajemen dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan	Persamaan : Melihat pengaruh/ hubungan antara OCB dengan Kinerja Perbedaan : Menggunakan variabel Organization Commitments dan Job satisfaction sebagai variabel independen, serta variabel Organizational performance sebagai variabel dependen.

2.5 Mapping Teori

Tabel 2. Mapping Theory Organizational Citizenship Behaviour, Organizational Trust & Organizational Justice

Organizational Citizenship Behaviour	Organizational Trust	Organizational Justice
<p>William and Anderson (1991)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OCB-Organizational 2. OCB-Individual <p>Graham (1991) dan Bolino, Turnley & Bloodgood</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obediance 2. Loyalty 3. Participation <p>Organ, 2015</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Altruism 2. Conscientiousness, 3. Courtesy, 4. Civic virtue, 5. Sportsmanship 	<p>Altuntas (2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trust in Manager 2. Trust in Institution 3. Trust in Co-Workers <p>Cevat celep (2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trust to Work Team 2. Trust to Work Setting 3. Trust to Management 	<p>Greenberg (1990)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distributive 2. Procedural <p>Colquit (2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distributive 2. Prosedural 3. Interpersonal 4. Informational <p>Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distributive 2. Procedural 3. Interactional

Berdasarkan hasil tinjauan *literature review* oleh peneliti terhadap beberapa penelitian terdahulu ditemukan beberapa teori antara lain *organizational citizenship behavior* menurut Organ, D. W., (2015) terdiri dari indikator *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Civic virtue, Sportsmanship*. Kemudian menurut Williams & Stella E Anderson (1991) terdiri dari *OCB-Organizational* dan *OCB-Individual*. Sedangkan menurut Graham *et al* (1991) dapat diukur dengan *Obediance, Loyalty dan Participation*.

Organizational trust menurut Cevat celep (2012) terdiri dari *Trust to Work Team, Trust to Management dan Trust to Management*. Kemudian menurut Altuntas (2008) terdapat tiga indikator yaitu *Trust in Manager, Trust in Institution dan Trust in Co-Workers*.

Dalam teori *Organizational justice* menurut Greenberg (1990) terdiri dari dua dimensi yaitu *Distributive justice* dan *Procedural justice*. Kemudian menurut Colquitt (2001) terdiri dari empat indikator yaitu *Distributive justice, Procedural justice, Interpersonal justice* dan *Informational justice*. Sedangkan menurut Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007) dimana terdiri dari *Distributive justice, Procedural justice* dan *Interactional justice*.

Berdasarkan variabel yang di kemukakan diatas, maka peneliti menggunakan teori **organizational citizenship behavior** menurut Organ, D. W., (2015) terdiri dari indikator *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Civic virtue, Sportsmanship*. Peneliti memilih teori ini karena teori organ ini merupakan teori yang paling komprehensif dan paling sering digunakan. Didukung dengan beberapa penelitian

sebelumnya yang juga menggunakan teori Organ, D. W., (2015) dilakukan oleh (Yildiz, 2019; Yuping Dai, 2022; Asmaa Wahid, 2022; Hadi-Moghaddam *et al*, 2021; Özlük and Baykal, 2020)

Selanjutnya untuk variabel **Organizational trust** menggunakan teori Cevat celep (2012) yang dimana terdiri dari *Trust to Work Team*, *Trust to Setting* dan *Trust to Management*. Peneliti memilih teori ini karena teori ini lebih cocok di gunakan pada organisasi rumah sakit dan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi *trust* pada pegawai. Didukung dengan penelitian yang juga dilakukan oleh (Singh and Malhotra, 2015)

Kemudian variabel **Organizational justice** menggunakan teori Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007) dimana terdiri dari *Distributive justice*, *Procedural justice* dan *Interactional justice*. Peneliti memilih teori ini karena teori ini cocok di gunakan pada organisasi rumah sakit dan indikator yang digunakan telah mencakup indikator yang ada pada teori sebelumnya. Didukung dengan beberapa penelitian oleh (Ambrose, M. L., & Arnaud, A, 2005; Cropanzano, R., Slaughter, J. E., & Bachiochi, P. D., 2005; Ambrose, M. L., & Schminke, M., 2007).

2.6 Kerangka Teori

Karakteristik Organisasi

Organizational Culture	(Schein, 1992; Ebrahimpour et al, 2011)
Perceived Organizational Support	(Rhoades & Eisenberger., 2002)
Organizational Communication	(Allen, 1995; Osman yildirim, 2014)
Organizational Climate	(Suresh and Venkatammal, 2010)

Karakteristik Individu

Positive Psychological Capital	(Luthans et.al., 2007)
Job Satisfaction	(Robbins, 1996; Luthans, 2005)
Personality	(Dilchert et al, 2006; Panner & Midili, 2009)
Organizational Commitment	(Robbins & judge, 2015)
Work Motivation	(Penner et al, 2004; Barbuto & Joana, 2011)
Organizational Trust	(Nyhan & Marlowe, 1997, Mayer 1995, Celep, 2012)
Organizational Justice	(Cropanzano, Bowen & Gilliland 2007)

Kepemimpinan

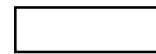
Transformational leadership	(Robbins & judge, 2008)
Leader-Member Exchange (LMX)	(Wayne et al., 1997; Chen and Chang, 2008)

Karakteristik Pekerjaan

Task Feedback, task routinization, task identitv	(Chiu & chen, 2005; Todd & Kent, 2006)
--	--

*Organizational
Citizenship Behavior
(OCB)*
(Organ, 2015)

Keterangan :



= variabel diteliti



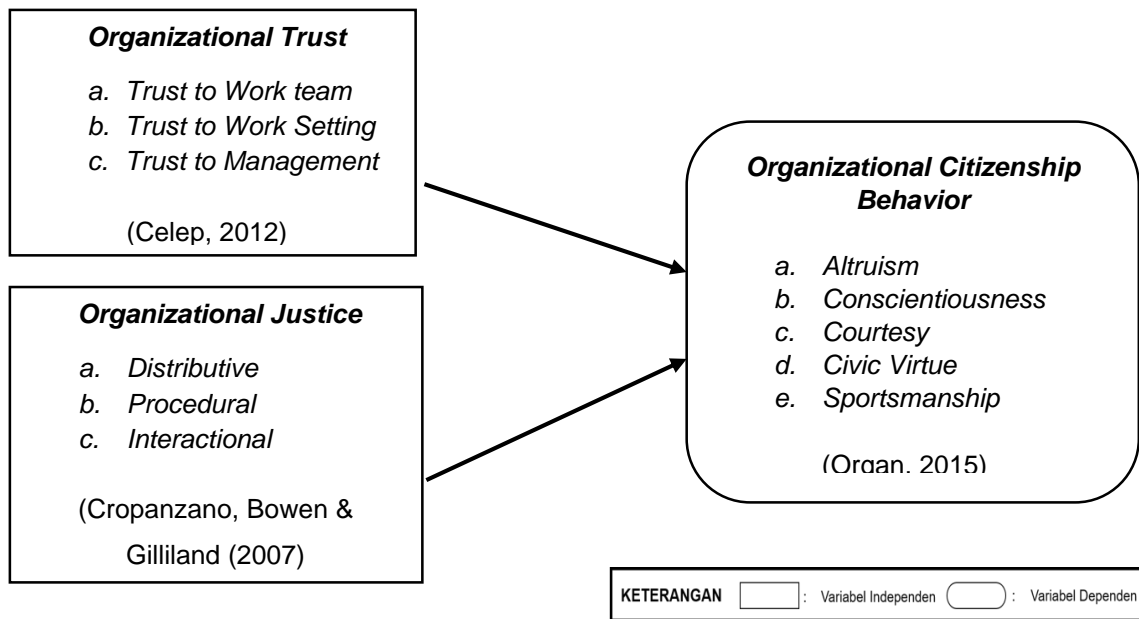
= variabel tidak diteliti

Gambar 3. Kerangka Teori Penelitian

Beberapa faktor anteseden yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dikemukakan oleh beberapa ahli pada berbagai penelitian sebelumnya, yaitu: ada empat kategori besar yang menjadi faktor anteseden yang berpengaruh terhadap OCB menurut Podsakoff *et al.*, 2000 antara lain karakteristik organisasi yaitu *Organizational Culture* (Schein, 1992; Ebrahimpour *et al.*, 2011), *Perceived Organizational Support* (Rhoades & Eisenberger., 2002), *Organizational Communication* (Osman Yildirim, 2014) dan *Organizational Climate* (Suresh & Venkatammal, 2010), kemudian ada karakteristik individu *Positive Psychological Capital* (Luthans, Avolio and Avey, 2007), *Job Satisfaction* (Robbins, 1996; Luthans, 2005), *Personality* (Panner & Midilli, 2009), *Organizational Commitment* (Robbins & judge, 2015), dan *Work Motivation* (Penner *et al.*, 2004), *Organizational Trust* (Nyhan & Marlowe, 1997; Mayer, 1995; Celep, 2012) dan *Organizational Justice* (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007), yang ke tiga ada kepemimpinan yaitu *Transformational Leadership* (Robbins & judge, 2008), dan *Leader-Member Exchange* (Wayne, Shore and Liden, 1997; Chen and Chang, 2008), serta yang terakhir karakteristik pekerjaan *Task Feedback, Task identity & Task Routinization* (Chiu & chen, 2005; Todd & Kent, 2006).

2.7 Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan yaitu, *Organizational trust* dan *Organizational justice* sebagai variabel independen, dan OCB sebagai variabel dependen. *Organizational trust* terdiri dari tiga dimensi (Celep, 2012), *Organizational justice* terdiri dari tiga dimensi (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007) dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi (Organ, 1988; Organ, 2015) yang berfungsi sebagai indikator untuk mengukur masing-masing variabel. Untuk menjelaskan lebih lanjut, kerangka konsep diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 4. Kerangka Konsep Penelitian

2.8 Hipotesis

1. Hipotesis Null/Awal (H0)

1. Tidak ada pengaruh antara *organizational trust* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
2. Tidak ada pengaruh antara dimensi *trust to work team* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
3. Tidak ada pengaruh antara dimensi *trust to work setting* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
4. Tidak ada pengaruh antara dimensi *trust to management* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
5. Tidak ada pengaruh antara *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
6. Tidak ada pengaruh antara dimensi *distributive justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
7. Tidak ada pengaruh antara dimensi *procedural justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
8. Tidak ada pengaruh antara dimensi *interactional justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

1. Ada pengaruh antara *organizational trust* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
2. Ada pengaruh antara dimensi *trust to work team* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
3. Ada pengaruh antara dimensi *trust to work setting* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
4. Ada pengaruh antara dimensi *trust to management* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
5. Ada pengaruh antara *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
6. Ada pengaruh antara dimensi *distributive justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
7. Ada pengaruh antara dimensi *procedural justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng
8. Ada pengaruh antara dimensi *interactional justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
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; Organ, 2015)</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i>, yaitu perilaku membantu orang lain atau rekan kerja tanpa diminta terlebih dahulu 2. <i>Conscientiousnes</i>, yaitu sikap yang berhati-hati misalnya dengan tidak melanggar aturan 	<p>Perilaku pegawai rumah sakit yang membantu rekan kerja lain yang kesulitan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya secara sukarela agar unit/ instalasi tempatnya bekerja memiliki kinerja yang baik.</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i>, yaitu pegawai rumah sakit yang bersedia membantu dan menawarkan bantuan terlebih dahulu kepada rekan kerja yang kesulitan dengan pekerjaannya. 2. <i>Conscientiousness</i>, yaitu pegawai rumah sakit bekerja dengan jujur, disiplin, teliti, dan bertanggung jawab dan berusaha tidak 	<p>Kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan dengan interval:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi: $24 \times 4 = 96$ b. Skor terendah: $24 \times 1 = 24$ c. Interval: $(96 - 24) / 2 = 36$ 	<p>Kriteria Objektif:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 60 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 60 	Likert

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		<p>3. <i>Courtesy</i>, yaitu mencegah terjadinya suatu masalah, atau bertindak di depan untuk mengurangi risiko yang akan terjadi</p> <p>4. <i>Civic Virtue</i>, yaitu pegawai turut berpartisipasi, bertanggung jawab dan dengan kesadaran penuh menunjukkan perhatian demi kelangsungan hidup organisasi</p> <p>5. <i>Sportsmanship</i>, yaitu perilaku yang toleran dan berusaha memahami hal-hal yang sifatnya mengganggu</p>	<p>melanggar aturan di rumah sakit.</p> <p>3. <i>Courtesy</i>, yaitu perilaku pegawai rumah sakit yang selalu berhati-hati dan mencegah agar masalah tidak terjadi yang dapat merugikan diri sendiri maupun rekan kerja di rumah sakit.</p> <p>4. <i>Civic Virtue</i>, yaitu pegawai rumah sakit turut berpartisipasi, bertanggung jawab dan dengan kesadaran penuh menunjukkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja rumah sakit yang lebih baik.</p> <p>5. <i>Sportsmanship</i>, yaitu perilaku pegawai rumah sakit yang toleran dan menganut prinsip <i>no blame culture</i> terhadap kondisi yang terjadi di rumah sakit tetapi tetap melakukan evaluasi dan introspeksi agar hal serupa tidak terjadi terus menerus.</p>			

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
	<i>Altruism</i>	Perilaku membantu orang lain atau rekan kerja tanpa diminta terlebih dahulu	Perilaku pegawai rumah sakit yang bersedia membantu dan menawarkan bantuan terlebih dahulu kepada rekan kerja yang kesulitan dengan pekerjaannya.	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$ c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 13	Likert
	<i>Conscientiousnes</i>	Sikap/ perilaku yang berhati-hati misalnya dengan tidak melanggar aturan	Perilaku pegawai rumah sakit bekerja dengan jujur, disiplin, teliti, dan bertanggung jawab dan berusaha tidak melanggar aturan di rumah sakit.	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$ c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 13	Likert
	<i>Courtesy</i>	Perilaku/ sikap mencegah terjadinya suatu masalah, atau bertindak di depan untuk mengurangi risiko yang akan terjadi	Perilaku pegawai rumah sakit yang selalu berhati-hati dalam melakukan sesuatu seperti ketika di berikan amanah dan ketika adanya perbedaan pendapat serta mencegah agar masalah tidak terjadi yang dapat merugikan diri sendiri maupun rekan kerja di rumah sakit.	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$ c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 13	Likert
	<i>Civic Virtue</i>	Pegawai turut berpartisipasi, bertanggung jawab dan dengan kesadaran penuh menunjukkan	Pegawai rumah sakit turut berpartisipasi, bertanggung jawab dan dengan kesadaran penuh menunjukkan perhatian	Kuesioner yang terdiri dari 4 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $4 \times 4 = 16$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 10	Likert

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		perhatian demi kelangsungan hidup organisasi	dalam rangka meningkatkan kinerja rumah sakit yang lebih baik.	b. Skor terendah: $4 \times 1 = 4$ c. Interval: $(16-4)/2 = 6$	- Rendah: Jika skor total jawaban dari responden <10	
	<i>Sportsmanship</i>	Perilaku yang toleran dan berusaha memahami hal-hal yang sifatnya mengganggu	Perilaku pegawai rumah sakit yang toleran dan menganut prinsip <i>no blame culture</i> terhadap kondisi yang terjadi di rumah sakit tetapi tetap melakukan evaluasi dan introspeksi agar hal serupa tidak terjadi terus menerus.	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$ c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden <13	Likert
2.	<i>Organizational Trust (OT)</i>	Sejauh mana pegawai mempercayai atasan, organisasi dan rekan kerja mereka. Rasa komitmen dan percaya diri, tanpa merasakan ketakutan dan keraguan (Celep, 2012)	Persepsi pegawai terkait sejauh mana mempercayai atasan, organisasi dan rekan kerja mereka. Indikator : 1. <i>Trust to work team</i> , yaitu sejauh mana pegawai bersedia membangun hubungan saling percaya dan memiliki keyakinan pada rekan kerja mereka untuk bekerja dengan mereka dalam keadaan apapun. 2. <i>Trust to setting</i> , yaitu sejauh mana pegawai percaya terhadap budaya dan nilai yang diciptakan oleh rumah sakit	Kuesioner yang terdiri dari 36 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $36 \times 5 = 180$ b. Skor terendah: $36 \times 1 = 36$ c. Interval: $(180- 36)/2 = 72$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 108 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden <108	Likert

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
			3. <i>Trust to management</i> , yaitu sejauh mana pegawai mempercayai supervisor dan pemimpin mereka setelah mengevaluasi kemampuan kepemimpinan mereka			
	<i>Trust to work team</i>	Sejauh mana pegawai bersedia membangun hubungan saling percaya dan memiliki keyakinan pada rekan kerja mereka untuk bekerja dengan mereka dalam keadaan apapun.	Pegawai merasa percaya bahwa rekan kerjanya melakukan pekerjaan dengan baik, saling berbagi informasi, bisa di andalkan, saling menghargai, tulus, saling mendukung, peduli dengan ide sesama, berperilaku baik dan saling melindungi.	Kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $12 \times 5 = 60$ b. Skor terendah: $12 \times 1 = 12$ c. Interval: $(60 - 12) / 2 = 24$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 36 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 36	Likert
	<i>Trust to setting</i>	Sejauh mana pegawai percaya terhadap budaya dan nilai yang diciptakan oleh rumah sakit	Pegawai merasa percaya bahwa rumah sakit menghargai kemampuan mereka, mendukung dalam pekerjaan, tidak dibedakan, selalu berbagai informasi, memberikan peluang dalam menyampaikan ide/pendapat dan membuat lingkungan kerja yang baik.	Kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $12 \times 5 = 60$ b. Skor terendah: $12 \times 1 = 12$ c. Interval: $(60 - 12) / 2 = 24$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 36 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 36	Likert
	<i>Trust to management</i>	Sejauh mana pegawai mempercayai supervisor dan pemimpin mereka setelah mengevaluasi	Kondisi pegawai merasa percaya bahwa manajemen dan manajer/pemimpin mereka bertindak sesuai janji yang diberikan, konsisten	Kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $12 \times 5 = 60$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 36	Likert

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		kemampuan kepemimpinan mereka	dalam berperilaku, beritikad baik, membantu memberikan solusi, menghargai usaha mereka, menjaga rahasia yang bersifat pribadi dan siap sedia ketika dibutuhkan.	b. Skor terendah: $12 \times 1 = 12$ c. Interval: $(60 - 12) / 2 = 24$	- Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 36	
3.	<i>Organizational Justice (OJ)</i>	Keadilan organisasi sebagai suatu istilah yang berhubungan langsung dengan wilayah kerja dan mendefinisikan keadilan. Para pekerja mengharapkan penerapan aturan, pembayaran serta manfaat yang sama bagi semua karyawan (Copanzano, Bowen & Gilliland, 2007)	Persepsi individu terhadap organisasi dimana menganggap bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil Indikator : a. <i>Distributive</i> , yaitu imbalan dan manfaat dialokasikan secara adil. adil dalam hal upah, insentif, barang dan keuntungan b. <i>Procedural</i> , yaitu keadilan yang dirasakan dari prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan. adil dalam hal pengambilan keputusan melibatkan dalam penilaian c. <i>Interactional</i> yaitu, persepsi orang tentang kualitas perilaku saat melakukan prosedur organisasional. adil dalam perlakuan antar	Kuesioner yang terdiri dari 15 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $15 \times 4 = 60$ b. Skor terendah: $15 \times 1 = 15$ c. Interval: $(60 - 15) / 2 = 22,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 38 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 38	Likert

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
			individu terhadap individu/ sifat komunikasi antar pribadi			
	<i>Distributive</i>	Imbalan dan manfaat dialokasikan secara adil. adil dalam hal upah, insentif, barang dan keuntungan	Pegawai merasa diperlakukan dengan adil dalam hal pemberian upah/bonus, kompensasi, serta perhatian atas kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan.	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$ c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 13	Likert
	<i>Procedural</i>	Keadilan yang dirasakan dari prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan. adil dalam hal pengambilan keputusan melibatkan dalam penilaian	Pegawai merasa diperlakukan dengan adil karena merasa ikut andil dalam pengembangan kebijakan, implementasi, pemberian kesempatan untuk bernegosiasi dalam pengambilan keputusan, serta dapat menyampaikan kritik & saran, dan mendapatkan informasi yang relevan terkait hasil kinerja pegawai.	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$ c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor total jawaban dari responden < 13	Likert
	<i>Interactional</i>	Persepsi orang tentang kualitas perilaku saat melakukan prosedur organisasional. adil dalam perlakuan antar individu terhadap	Pegawai merasa diperlakukan dengan adil, sopan dan saling menghormati baik ketika diberikan perintah, ketika	Kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan interval: a. Skor tertinggi: $5 \times 4 = 20$ b. Skor terendah: $5 \times 1 = 5$	Kriteria Objektif: - Tinggi: Jika skor total jawaban dari responden ≥ 13 - Rendah: Jika skor	Likert

No	Variabel/ Dimensi	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		individu/ sifat komunikasi antar pribadi	melakukan kesalahan serta ketika ia memiliki masalah baik di tempat kerja maupun di luar kerja dan menjalin komunikasi baik.	5 c. Interval: $(20-5)/2 = 7,5$	total jawaban dari responden <13	

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yaitu rancangan yang mengkaji dinamika korelasi antara variabel *organizational trust* dan *organizational justice* sebagai variabel independen terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap satu variabel dependen, sehingga uji statistik yang tepat digunakan adalah analisis regresi logistik.

Selain melihat pengaruh, penelitian ini juga membandingkan besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai Exp (B) yang merupakan exponent dari koefisien regresi. Dalam hal ini perbandingan nilai exponent beta tersebut bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan besar pengaruh *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* di Rumah sakit pemerintah kota bantaeng.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng, pada bulan Januari sampai Februari tahun 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng. Adapun jumlah pegawai berdasarkan jenis ketenagaan di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng adalah 692 orang. Berikut adalah rincian jumlah pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng :

Tabel 4. Rincian Jumlah pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Berdasarkan Jenis Ketenagaan Tahun 2023

No.	Jenis Ketenagaan	Jumlah
1.	Dokter Spesialis	30
2.	Dokter Umum	12
3.	Dokter Gigi	3
4.	Perawat	257
5.	Bidan	76
6.	Apoteker dan Asisten Apt	42
7.	Laboran	29
8.	Radiografer	17
9.	Dietisen	11
10.	Fisioterapi	10
11.	Tenaga Rekam medik	7
12.	Tenaga Kesling	9
13.	Tenaga Kesmas	35
14.	Staf Manajemen/administrasi	102
15.	Lainnya	48
TOTAL		692

Sumber: Data sekunder, Juli 2023

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam penarikan sampel. Adapun penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Sovin (Riyanto S & Hatmawan A, 2020) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{692}{1 + (692 \times 0,05^2)} = 253,5 \approx 255$$

dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (error tolerance) 5%

Dari hasil perhitungan tersebut adalah 253,5 maka dibulatkan menjadi 255 responden. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing jenis ketenagaan yang ada di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng. Jumlah sampel setiap jenis tenaga kerja dihitung menggunakan formula berikut ini:

$$N = \frac{n}{S} \times n$$

Keterangan:

N : Jumlah sampel setiap jenis tenaga

n : Jumlah subpopulasi tiap jenis tenaga

S : Jumlah total populasi di semua jenis tenaga

Hasil yang didapatkan dari masing-masing *proportionate stratified random sampling* adalah sebagai berikut:

Dokter Spesialis	$\frac{30}{692} \times 255 = 11$
Dokter Umum	$\frac{12}{692} \times 255 = 5$
Dokter Gigi	$\frac{3}{692} \times 255 = 2$
Perawat	$\frac{257}{692} \times 255 = 95$
Bidan	$\frac{76}{692} \times 255 = 28$
Apoteker dan Asisten apt	$\frac{42}{692} \times 255 = 16$
Laboran	$\frac{29}{692} \times 255 = 11$
Radiografer	$\frac{17}{692} \times 255 = 6$
Dietisen	$\frac{11}{692} \times 255 = 4$
Fisioterapi	$\frac{10}{692} \times 255 = 3$
Tenaga Rekam Medik	$\frac{7}{692} \times 255 = 2$
Tenaga Kesling	$\frac{9}{692} \times 255 = 3$
Tenaga Kesmas	$\frac{35}{692} \times 255 = 13$

$$\begin{array}{l} \text{Staf Manajemen/ administrasi} \\ \text{Lainnya} \end{array} \quad \begin{array}{l} \frac{102}{692} \times 255 = 38 \\ \frac{48}{692} \times 255 = 18 \end{array}$$

Tabel 5. Rincian Proporsi Sampel di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Berdasarkan Jenis Ketenagaan Tahun 2023

No.	Jenis Ketenagaan	Jumlah
1.	Dokter Spesialis	11
2.	Dokter Umum	5
3.	Dokter Gigi	2
4.	Perawat	95
5.	Bidan	28
6.	Apoteker dan Asisten Apt	16
7.	Laboran	11
8.	Radiografer	6
9.	Dietisen	4
10.	Fisioterapi	3
11.	Tenaga Rekam medik	2
12.	Tenaga Kesling	3
13.	Tenaga Kesmas	13
14.	Staf Manajemen/administrasi	38
15.	Lainnya	18
TOTAL		255

Sumber: Data sekunder, Juli 2023

Penarikan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengambilan sampel ini merupakan suatu teknik dimana data jumlah pegawai dari setiap bagian dikumpulkan terlebih dahulu, kemudian jumlah sampel yang dibutuhkan untuk setiap bagian ditentukan. Populasi dibagi ke dalam sub-populasi / strata secara proporsional dan dilakukan secara acak tujuan pengambilan sampel akan merata pada seluruh kelompok dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi yang beragam. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan secara acak berdasarkan jenis ketenagaan yang ada dalam populasi untuk memperoleh sampel yang representatif (Sugiyono, 2019). Cara yang dilakukan dengan mengundi sampel penelitian. Adapun langkah-langkah yang dimaksud adalah:

1. Masing-masing jenis tenaga dipilih sesuai dengan jumlah yang ditentukan sebelumnya.
2. Kemudian dibuat potongan kertas kecil sejumlah jenis tenaga yang ada dan ditulis nama-nama pegawai yang ada berdasarkan profesinya.
3. Nama-nama pegawai yang ditulis pada potongan kertas, kemudian digulung dan dimasukkan dalam tabung dan dikocok, lalu dikeluarkan satu persatu.
4. Gulungan kertas yang terpilih dicatat sebagai sampel, dan tabung dikocok lagi untuk mendapatkan sampel berikutnya.
5. Langkah ini diulang untuk jenis ketenagaan yang lain sampai jumlah pegawai yang diperlukan untuk penelitian terpenuhi.

Adapun kriteria dalam penarikan sampel adalah sebagai berikut :

- a. Kriteria Inklusi sebagai berikut :
 - 1) Petugas yang sedang masa aktif bekerja di Rumah sakit.

- 2) Petugas bersedia menjadi responden dan ikut terlibat dalam penelitian.
- b. Kriteria Eksklusi :
 - 1) Petugas yang tidak bersedia menjadi responden
 - 2) Petugas yang sedang sakit selama penelitian
 - 3) Petugas yang sedang cuti selama penelitian atau sedang mengikuti pelatihan atau sedang mengikuti program tugas belajar selama penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Pada penelitian ini, data primer diambil dari hasil penelitian menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai variabel penelitian yang terdiri dari *Organizational Trust*, *Organizational Justice* dan *Organizational Citizenship Behavior*, Adapun langkah-langkah pengumpulan data primer yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti melakukan kunjungan ke unit kerja masing-masing responden di Rumah sakit.
- b. Peneliti memperkenalkan identitas diri, serta maksud dan tujuan untuk meminta kesediaan unit observasi untuk menjadi responden.
- c. Peneliti menjelaskan bahwa kerahasiaan jawaban responden terjamin melalui lembar *informed consent* penelitian.
- d. Peneliti meminta kesediaan waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang mewakili 3 variabel dalam penelitian ini.
- e. Setelah mereka bersedia, maka peneliti menyerahkan kuesioner kepada responden untuk diisi secara mandiri.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber baik itu dari Rumah Sakit maupun dari berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seperti data jumlah SDM, data kinerja pelayanan dll.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen penelitian, instrument penelitian harus diuji terlebih dahulu kepada setidaknya 30 responden sebelum dapat digunakan sebagai alat uji. Oleh karena itu, telah dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuisisioner ini dimana lokasi uji validitas dan reabilitas kuisisioner yaitu di RSUD Andi Makkasau Parepare.

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan apakah alat ukur yang disiapkan benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Alat ukur dengan varians kesalahan yang rendah memiliki validitas yang tinggi, yang meningkatkan kredibilitas data yang dikumpulkannya.

Dari membandingkan nilai pearson correlation dengan nilai r tabel, dapat diketahui bahwa kuisisioner tersebut menguji semua item instrumen atau pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan 30 sampel, r tabel, 30 responden, dan tingkat kesalahan $d = 5\%$ (0,05) adalah 0,361.

Butir pernyataan diakui valid jika nilai pearson correlation melebihi r tabel. Butir pernyataan dianggap tidak valid jika nilai pearson correlation kurang dari r. Semua butir pertanyaan memiliki nilai person correlation > r tabel seperti yang ditunjukkan pada lampiran sesuai dengan hasil uji validitas untuk semua butir pertanyaan variabel.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah item-item pernyataan yang diberikan konsisten atau tidak. Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk menghitung angka reliabilitas; jika nilai yang dihasilkan antara 0,800 dan 1,00, nilai reliabilitasnya sangat tinggi. Nilai reliabilitas tinggi jika kisarannya antara 0,600 dan 0,799. Berbeda dengan 0,200-0,399 yang nilainya rendah, 0,400-0,599 adalah rentang yang cukup. Kuesioner yang digunakan dianggap reliabel jika memiliki koefisien alpha cronbach's > 0,600, dan jika nilainya 0,200 maka nilainya sangat rendah.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dari setiap item pernyataan pada masing-masing variabel. Setiap variabel memiliki jumlah item pernyataan yang berbeda-beda. Untuk mengetahui reliabilitas dari butir-butir pernyataan variabel, dilakukan pengujian dengan program SPSS dengan menggunakan rumus Cronbach's alpha. Pada umumnya reliabilitas pada kisaran di atas 0,60 sampai dengan 0,80 dapat dikatakan baik, dan pada kisaran di atas 0,80 sampai dengan 1,00 dianggap sangat baik (Santoso, 2001).

Hasil Analisis pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Item	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
Organizational Citizenship Behavior						
Y1	0,455	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y2	0,576	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y3	0,549	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y4	0,611	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y5	0,569	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y6	0,500	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y7	0,526	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y8	0,448	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y9	0,451	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y10	0,423	0,361	Valid	0,913	0,60	Reliabel
Y11	0,536	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y12	0,512	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y13	0,615	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y14	0,423	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y15	0,557	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y16	0,470	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y17	0,850	0,361	Valid	0,905	0,60	Reliabel
Y18	0,730	0,361	Valid	0,907	0,60	Reliabel

Y19	0,653	0,361	Valid	0,908	0,60	Reliabel
Y20	0,585	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y21	0,516	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y22	0,508	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y23	0,417	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y24	0,496	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Organizational Justice						
X1.1	0,488	0,361	Valid	0,854	0,60	Reliabel
X1.2	0,532	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.3	0,418	0,361	Valid	0,856	0,60	Reliabel
X1.4	0,459	0,361	Valid	0,863	0,60	Reliabel
X1.5	0,501	0,361	Valid	0,852	0,60	Reliabel
X1.6	0,488	0,361	Valid	0,855	0,60	Reliabel
X1.7	0,429	0,361	Valid	0,860	0,60	Reliabel
X1.8	0,792	0,361	Valid	0,842	0,60	Reliabel
X1.9	0,763	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.10	0,672	0,361	Valid	0,841	0,60	Reliabel
X1.11	0,737	0,361	Valid	0,847	0,60	Reliabel
X1.12	0,813	0,361	Valid	0,851	0,60	Reliabel
X1.13	0,763	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.14	0,425	0,361	Valid	0,855	0,60	Reliabel
X1.15	0,514	0,361	Valid	0,851	0,60	Reliabel
Organizational Trust						
X2.1	0,642	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.2	0,597	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.3	0,689	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.4	0,790	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.5	0,409	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.6	0,756	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.7	0,637	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.8	0,497	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.9	0,609	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.10	0,587	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.11	0,609	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.12	0,710	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.13	0,777	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.14	0,712	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.15	0,899	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.16	0,664	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.17	0,446	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel

X2.18	0,836	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.19	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.20	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.21	0,821	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.22	0,865	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.23	0,824	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.24	0,797	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.25	0,692	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.26	0,802	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.27	0,581	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.28	0,636	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.29	0,942	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.30	0,899	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.31	0,700	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.32	0,802	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.33	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.34	0,895	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.35	0,692	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.36	0,655	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel

Berdasarkan data di atas, menunjukkan hasil uji validitas dan reabilitas yang dilakukan menggunakan program SPSS, dimana setiap variabel dari 75 pernyataan dalam kuesioner memenuhi syarat untuk dimasukkan ke dalam instrumen. Secara keseluruhan, ada 75 pernyataan yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini, terdiri dari 24 pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior*, 15 pernyataan untuk variabel *organizational justice* dan 36 pernyataan untuk variabel *organizational trust*.

3.6 Instrumen Penelitian

Tabel 6. Matriks Instrumen penelitian

Variabel	Dimensi	Jumlah pernyataan	Sumber
<i>Organizational Trust</i> (OT)	1. <i>Trust to work team</i> 2. <i>Trust to setting</i> 3. <i>Trust to management</i>	36 pernyataan	Cevat Celep (2012)
<i>Organizational Justice</i> (OJ)	1. <i>Distributive</i> 2. <i>Procedural</i> 3. <i>Interactional</i>	15 pernyataan	Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007)

<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousnes</i> 3. <i>Courtesy</i> 4. <i>Civic Virtue</i> 5. <i>Sportsmanship</i> 	24 pernyataan	Organ, 2015
--	---	---------------	-------------

Berikut ini masing-masing penjelasan instrumen yang digunakan pada setiap variabel :

3.6.1 Variabel *Organizational Trust* (OT)

Organizational trust diukur menggunakan kuesioner *Organizational Trust Inventory* (OTI) oleh Celep (2012) yang terdiri dari 36 item untuk mengukur kepercayaan organisasi. OTI diklasifikasikan menjadi tiga dimensi yaitu: *trust to work team*, *trust to work setting* dan *trust to management*. Akan diukur pada lima poin skala Likert yang berkisar antara 1 sampai 5 dengan 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju.

3.6.2 Variabel *Organizational Justice* (OJ)

Organizational justice diukur menggunakan kuesioner, yang didalamnya terdapat 15 item pertanyaan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu: *distributive*, *procedural* dan *interactional*. Akan diukur pada empat poin skala likert yang berkisar antara 1 sampai 4.

3.6.3 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior diukur menggunakan kuesioner, yang didalamnya terdapat 24 item pertanyaan yang terdiri dari 5 dimensi yaitu: *Altruism*, *Conscientiousnes*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Sportmanship*. Akan diukur pada empat poin skala likert yang berkisar antara 1 sampai 4.

3.7 Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Sebelum diolah dan dianalisis data yang dikumpulkan tidak memiliki informasi apapun, sehingga diperlukan adanya pengolahan data.

a. *Screening*

Screening adalah tahap dimana kuesioner diperiksa secara menyeluruh untuk memverifikasi apakah jumlah responden yang dihasilkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah dipilih.

b. *Editing*

Tahap *editing* adalah langkah dimana kuesioner diperiksa guna memastikan keberadaan seluruh jawaban yang diperlukan di dalamnya. Pada proses *editing*, beberapa indikator yang diperhatikan meliputi kelengkapan jawaban (semua pernyataan diisi dengan lengkap), kejelasan (jawaban pernyataan mudah dibaca), dan konsisten (tidak ada ketidaksesuaian antara jawaban yang satu dengan yang lain).

c. *Coding*

Proses mengubah data menjadi angka atau simbol yang telah ditetapkan untuk merespon pernyataan kuesioner disebut *coding*. Langkah ini bertujuan untuk mempercepat proses pengentrian data dan mempermudah analisis data.

d. *Entry*

Tahap memasukkan data yang sudah diberi kode ke dalam komputer menggunakan program komputerisasi seperti SPSS.

- e. *Cleaning* atau pembersihan data, diterapkan pada semua lembar kerja untuk mengidentifikasi kemungkinan kesalahan selama proses input data. Ini melibatkan analisis frekuensi untuk setiap variabel. Data yang hilang atau *missing* diisi kembali dengan data yang akurat.

2. Analisis Data

Metode analisis data adalah teknik yang digunakan untuk memproses hasil penelitian yang telah dikumpulkan dari pengumpulan data, dengan tujuan mendapat kesimpulan (Sugiyono, 2019). Data dianalisis menggunakan program analisis statistik. Analisis statistik deskriptif menggunakan IBM SPSS. Adapun langkah-langkah sebagai berikut :

a. Analisis Univariat

Menganalisis secara deskriptif variabel-variabel yang ada dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsinya bertujuan untuk memahami karakteristik subjek yang diteliti. Adapun data yang dimaksud antara lain identitas umum responden yang terdiri dari umur, unit kerja, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status kepegawaian dan jenis ketenagaan. Sedangkan untuk variabel penelitian distribusi frekuensi yaitu data yang telah dikategorikan.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis bivariat menggunakan tabelsilang atau *cross tabulation* untuk melihat distribusi responden terhadap variabel independen, serta analisis korelasi dengan menggunakan uji chi-square, dengan nilai $\alpha = 0,05$.

c. Analisis Multivariate

Analisis multivariate dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji regresi logistik yaitu sebuah pendekatan untuk membuat model prediksi dimana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (biner) yang bersifat dikotomi (2 kategori, seperti : ya dan tidak, tinggi dan rendah), dengan ketentuan:

- a) $p \text{ value} \geq 0,05$ artinya, tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) $p \text{ value} < 0,05$ artinya, ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

untuk melihat nilai Exp (B) yang merupakan exponen dari koefisien regresi yang digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap OCB serta untuk melihat variabel independen yang paling berpengaruh.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

A. Sejarah, Visi, Misi, Tujuan RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng merupakan Rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Bantaeng yang dibangun pada masa pemerintahan Belanda tepatnya pada tahun 1921. Nama RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng diambil dari nama seorang putera daerah Kabupaten Banteng yang merupakan salah seorang Guru Besar dari Fakultas Kedokteran UNHAS Bagian Ilmu Penyakit Kulit dan Kelamin RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng berlokasi di Jl. Teratai No.20, Kecamatan Banteng, Kabupaten Bantaeng.

- 1) Tahun 1921
RSUD Banteng berdiri pada masa pemerintahan Belanda.
- 2) Tahun 2000
Rumah Sakit Umum Bantaeng Beralih Status Kelembagaan Dari UPTD Dinas Kesehatan Menjadi Kantor RSUD Bantaeng
- 3) Tahun 2001
Rumah Sakit Umum Bantaeng beralih nama menjadi RSUD Prof. Dr.H.M. Anwar Makkatutu . Nama RSUD. Prof. Dr.H.M. Anwar Makkatutu diambil dari nama seorang putra daerah kabupaten bantaeng yang merupakan salah seorang guru Besar Dari Fakultas Kedokteran UNHAS Bagian Ilmu Penyakit Kulit Dan Kelamin
- 4) 17 Desember 2004
Penetapan RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Sebagai Rumah Sakit Type C Berdasarkan SK Menkes No.1284/Menkes/SK/XII/2004.
- 5) Tahun 2009
RSUD Prof.Dr.H.M. Anwar Makkatutu Bantaeng Terakreditasi 5 Pelayanan dengan Sertifikat No : YM.01.10/III/3136/09.
- 6) 22 Desember 2009
RSUD Prof. Dr. H.M. Anwar Makkatutu Dinobatkan Sebagai Rumah Sakit Sayang Ibu Dan Bayi (RSSIB) terbaik tingkat provinsi sulawesi selatan oleh menteri negara pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dan menteri kesehatan.
- 7) 6 Januari 2010
Peresmian Izin Operasional Unit Transfusi Darah Rumah Sakit (UTDRS) RSUD Prof.Dr.H.M. Anwar Makkatutu Sesuai Sertifikat No.00131/DK-YAN-2/1/2010.
- 8) 30 Juli 2010
RSUD Prof. Dr. H.M Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai Pusat Layanan Bibir Sumbing Selatan di Sulawesi Selatan Kerja Sama Dengan Japan Cleft Fondation, YPPCBL Bandung, Celebes Cleft Centre Makassar
- 9) 26 Februari 2011
RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai Pusat Layanan Jantung Selatan di Sulawesi Selatan Bekerjasama Dengan Cardiac Center RSUP Dr.Wahidin Sudirohusodo Dan Bagian Cardiologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar
- 10) 26 februari 2011

- RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai Pusat Layanan Mata Selatan di Sulawesi Selatan Bekerjasama Dengan Bagian Mata Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar
- 11) 19 Maret 2012
RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai SKPD Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Sesuai SK Bupati No.161/119/III/2012.
 - 12) 1 September 2015
RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Sesuai SK Bupati No.061/372/IX/2015.
 - 13) 15 Januari 2018
RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai Rumah Sakit Terakreditasi "PARIPURNA" dari KARS Berdasarkan Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit No.KARS-SERT/1060/1/2018.
 - 14) 20 April 2020
RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Ditetapkan Sebagai Rumah Sakit Umum Kelas B Berdasarkan SK Gubernur Sulawesi Selatan No.5/J.09/PTSP/2020.

1. Visi

Terwujudnya RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng sebagai Primadona di Selatan Sulawesi Selatan.

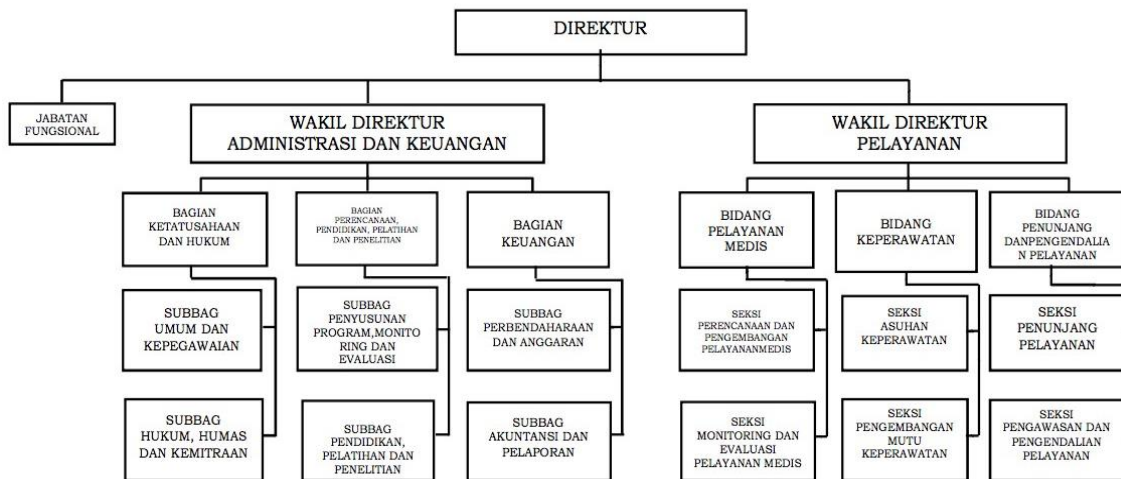
2. Misi

- a. Menciptakan pelayanan kesehatan mandiri dan proaktif
- b. Menciptakan pelayanan kesehatan berorientasi kendali mutu dan kendalibiaya
- c. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.

3. Motto

Menjaga mutu pelayanan dengan spirit kompetensi dan integritas moral.

B. Organisasi dan Manajemen RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng



Gambar 5. Struktur Organisasi RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2023

Adapun struktur organisasi RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng terdiri dari :

1. Direktur
2. Wakil Direktur Administrasi dan Keuangan, terdiri dari:
 - a. Bagian Ketatausahaan dan Hukum membawahi 2 (dua) subbagian, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 2) Subbagian Hukum, Hubungan Masyarakat dan Kemitraan.
 - b. Bagian Perencanaan, Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian membawahi 2 (dua) subbagian, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi; dan
 - 2) Subbagian Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian.
 - c. Bagian Keuangan membawahi 2 (dua) subbagian, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Perbendaharaan dan Anggaran; dan
 - 2) Subbagian Akuntansi dan Pelaporan.
3. Wakil Direktur Pelayanan, terdiri dari:
 - a. Bidang Pelayanan Medis membawahi 2 (dua) seksi, terdiri dari:
 - 1) Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pelayanan Medis; dan
 - 2) Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medis.
 - b. Bidang Keperawatan dan Penunjang Pelayanan membawahi 2 (dua) seksi, terdiri dari:
 - 1) Seksi Asuhan dan Keperawatan; dan
 - 2) Seksi Pengembangan Mutu Keperawatan.
 - c. Bidang Penunjang dan Pengendalian Pelayanan membawahi 2 (dua) seksi, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penunjang Pelayanan dan
 - 2) Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pelayanan
 - d. Jabatan Fungsional

4.2 Hasil Penelitian

A. Analisis Univariat

Analisis univariat menghasilkan deskripsi tentang setiap karakteristik responden dan gambaran persepsi responden terhadap variable penelitian.

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

No	Karakteristik Responden	n	%	Total
1	Umur			
	20-35 tahun	95	37.3	255
	36-45 tahun	101	39.6	
	>45 tahun	59	23.1	
2	Jenis Kelamin			

No	Karakteristik Responden	n	%	Total
	Laki-Laki	34	13.3	255
	Perempuan	221	86.7	
3	Pendidikan			
	D3/Sederajat	105	41.2	255
	D4/S1/Sederajat	92	36.1	
	S2	24	9.4	
	Lainnya	34	13.3	
4	Lama Kerja di RS Saat Ini			
	<1 tahun	6	2.4	255
	1-5 tahun	73	28.6	
	6-10 tahun	108	42.4	
	>10 tahun	68	26.7	
5	Status Kepegawaian			
	PNS	58	22.7	255
	Kontrak	77	30.2	
	Honorer	120	47.1	
6	Jenis Ketenagaan			
	Tenaga Profesi	182	71.4	255
	Tenaga Non-Profesi	73	28.6	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 7. di atas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur yang paling banyak adalah kelompok umur 36-45 tahun yakni sebanyak 101 orang (39,6%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 221 orang (86,7%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir D3/Sederajat yakni sebanyak 105 orang (41,2%). Karakteristik responden berdasarkan lama kerja di Rumah sakit yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 6-10 tahun yakni sebanyak 108 orang (42,4%). Sedangkan untuk Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian yang paling banyak adalah responden sebagai honorer yakni sebanyak 120 orang (47,1%). Karakteristik responden berdasarkan jenis ketenagaan yang paling banyak adalah responden tenaga profesi yakni sebanyak 182 orang (71,4%).

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi variabel penelitian dapat dilihat pada hasil penelitian sebagai berikut:

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai tentang perilaku saling membantu rekan kerja lain secara sukarela agar unit/instalasi tempatnya bekerja memiliki kinerja yang baik dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Proporsi jawaban responden mengenai variabel OCB terdiri dari 24 pertanyaan dengan rentang skor 1 (satu) sampai 4 (empat). Distribusi jawaban responden pada setiap pertanyaan untuk variabel OCB pada pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

<i>Altruism</i>	Jumlah	(%)
Tinggi	97	38.0
Rendah	158	62.0
Total	255	100
<i>Conscientiousness</i>		
Tinggi	93	36.5
Rendah	162	63.5
Total	255	100
<i>Sportsmanship</i>		
Tinggi	100	39.2
Rendah	155	60.8
Total	255	100
<i>Courtesy</i>		
Tinggi	81	31.8
Rendah	174	68.2
Total	255	100
<i>Civic Virtue</i>		
Tinggi	130	51.0
Rendah	125	49.0
Total	255	100

Sumber: Data Primer

Dari table 8. Diatas dapat diketahui bahwa dari variabel OCB untuk dimensi yang memiliki persentase tertinggi yakni dimensi *Civic Virtue* sebesar 51,0% (130 responden) dan untuk dimensi yang paling rendah yakni dimensi *Courtesy* yakni sebesar 31,8% (81 responden). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari jawaban tiap dimensi variabel OCB, maka rekapitan distribusi frekuensi untuk variabel OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan OCB Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

OCB	Jumlah	(%)
Tinggi	115	45.1
Rendah	140	54.9
Total	255	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 9. Menunjukkan bahwa dari 255 responden di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng terdapat 45,1% (115 responden) dengan OCB yang berada pada kategori tinggi dan 54,9% (140 responden) dengan OCB yang berada pada kategori rendah.

Tabel 10. Distribusi Karakteristik Responden dengan Variabel OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Karakteristik Responden		OCB			
		Tinggi		Rendah	
		n	%	n	%
Umur	20-35 tahun	40	15.7	55	21.6
	36-45 tahun	44	17.3	57	22.4
	>45 tahun	31	12.2	28	11.0
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	7.1	16	6.3
	Perempuan	97	38.0	124	48.6
Pendidikan	D3/Sederajat	48	18.8	57	22.4
	D4/S1/Sederajat	32	12.5	60	23.5
	S2	10	3.9	14	5.5
	Lainnya	25	9.8	9	3.5
Lama Kerja di RS Saat ini	<1 tahun	1	0.4	5	2.0
	1-5 tahun	39	15.3	34	13.3
	6-10 tahun	48	18.8	60	23.5
	>10 tahun	27	10.6	41	16.1
Status	PNS	22	8.6	36	14.1
Kepegawaian	Kontrak	40	15.7	37	14.5
	Honorer	53	20.8	67	26.3
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	79	31.0	103	40.4
	Tenaga Non-Profesi	36	14.1	37	14.5

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 10. Dapat diketahui bahwa pada karakteristik umur dengan OCB tinggi terdapat pada kategori umur 36-45 tahun yakni sebanyak 17,3% (44 responden) dan yang memiliki OCB rendah sebesar 22,4% (57 responden). Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan OCB tinggi yakni responden berjenis kelamin perempuan sebesar 48,0% (97 responden) dan yang memiliki OCB rendah sebesar 48,6% (124 responden). Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang memiliki OCB tinggi yakni pada responden berpendidikan terakhir D3/ sederajat sebanyak 18,8% (48 responden) dan yang memiliki OCB rendah pada responden berpendidikan terakhir D4/S1/ Sederajat sebanyak 23,5% (60 responden). Berdasarkan lama kerja di Rumah sakit responden dengan lama kerja 6-10 tahun memiliki OCB yang tinggi yakni sebesar 18,8% (48 responden) dan yang memiliki OCB rendah sebanyak

23,5% (60 responden), sedangkan untuk status kepegawaian responden dengan status sebagai pegawai honorer memiliki OCB tinggi yakni sebesar 20,8% (53 responden) dan yang memiliki OCB rendah sebanyak 26,3% (67 responden). Selain itu, berdasarkan jenis ketenagaan yang memiliki OCB paling tinggi yakni pada responden tenaga profesi sebesar 31,0% (79 responden) dan yang memiliki OCB rendah sebanyak 40,4% (103 responden).

b. Organizational Trust (OT)

Organizational trust yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai terkait sejauh mana ia mempercayai rekan kerja dan bersedia membangun hubungan saling percaya terhadap sesama, organisasi tempatnya bekerja dan atasannya. Proporsi jawaban responden mengenai variabel *organizational trust* terdiri dari 36 pertanyaan dengan rentang skor 1 (satu) sampai 5 (lima). Distribusi jawaban responden pada setiap pertanyaan untuk variabel *organizational trust* di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel *Organizational Trust* di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

<i>Trust to Work Team</i>	Jumlah	(%)
Tinggi	85	33.3
Rendah	170	66.7
Total	255	100
<i>Trust to Setting</i>		
Tinggi	86	33.7
Rendah	169	66.3
Total	255	100
<i>Trust to Management</i>		
Tinggi	89	34.9
Rendah	166	65.1
Total	255	100

Sumber: Data Primer

Dari tabel 11. Diatas dapat diketahui bahwa variabel *organizational trust* untuk dimensi yang memiliki persentase tertinggi yakni dimensi *Trust to Management* sebesar 34,9% (89 responden) dan untuk dimensi yang paling rendah yakni dimensi *Trust to Work Team* yakni sebesar 33,3% (85 responden). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban dari tiap dimensi variabel *organizational trust*, maka rekapitan distribusi frekuensi untuk variabel *organizational trust* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan *Organizational Trust* di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Organizational Trust	Jumlah	(%)
Tinggi	88	34.5
Rendah	167	65.5
Total	255	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 12. Menunjukkan bahwa dari 255 responden di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng terdapat 34,5% (88 responden) dengan *organizational trust* yang berada pada kategori tinggi dan 65,5% (167 responden) dengan *organizational trust* yang berada pada kategori rendah.

Tabel 13. Distribusi Karakteristik Responden Dengan Variabel *Organizational Trust* Pada Pegawai Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Karakteristik Responden		<i>Organizational Trust</i>			
		Tinggi		Rendah	
		n	%	n	%
Umur	20-35 tahun	33	12.9	62	24.3
	36-45 tahun	31	12.2	70	27.5
	>45 tahun	24	9.4	35	13.7
Jenis Kelamin	Laki-Laki	12	4.7	22	8.6
	Perempuan	76	29.8	145	56.9
Pendidikan	D3/Sederajat	43	16.9	62	24.3
	D4/S1/Sederajat	17	6.7	75	29.4
	S2	8	3.1	16	6.3
	Lainnya	20	7.8	14	5.5
Lama Kerja di RS Saat ini	<1 tahun	0	0.0	6	2.4
	1-5 tahun	33	12.9	40	15.7
	6-10 tahun	34	13.3	74	29.0
	>10 tahun	21	8.2	47	18.4
Status	PNS	13	5.1	45	17.6
Kepegawaian	Kontrak	35	13.7	42	16.5
	Honorier	40	15.7	80	31.4
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	60	23.5	122	47.8
	Tenaga Non-Profesi	28	11.0	45	17.6

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa pada karakteristik umur dengan *organizational trust* tinggi terdapat pada kategori umur 20-35 tahun yakni sebanyak 12,9% (33 responden) dan yang memiliki *organizational trust* rendah pada kategori umur 36-45 tahun sebesar 27,5% (70 responden). Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan *organizational trust* tinggi yakni responden berjenis kelamin perempuan sebesar 29,8% (76 responden) dan yang memiliki *organizational trust* rendah sebesar 56,9% (145 responden). Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang memiliki *organizational trust* tinggi yakni pada responden berpendidikan terakhir D3/ sederajat sebanyak 16,9% (43 responden) dan yang memiliki *organizational trust* rendah pada responden berpendidikan terakhir D4/S1/ Sederajat sebanyak 29,4% (75 responden). Berdasarkan lama kerja di Rumah sakit responden dengan lama kerja 6-10 tahun memiliki *organizational trust* yang tinggi yakni sebesar 13,3% (34 responden) dan yang memiliki *organizational trust* rendah sebanyak 29,0% (74 responden), sedangkan untuk status kepegawaian responden dengan status sebagai pegawai honorer memiliki *organizational trust* tinggi yakni sebesar 15,7% (40 responden) dan yang memiliki *organizational trust* rendah sebanyak 31,4% (80 responden). Selain itu, berdasarkan jenis ketenagaan yang memiliki *organizational trust* paling tinggi yakni pada responden tenaga profesi sebesar 23,5% (60 responden) dan yang memiliki *organizational trust* rendah sebanyak 47,8% (122 responden).

c. *Organizational Justice* (OJ)

Organizational justice yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai terhadap organisasi dimana menganggap organisasi memperlakukan mereka secara adil. Proporsi jawaban responden mengenai variabel *organizational justice* terdiri dari 15 pertanyaan dengan rentang skor 1 (satu) sampai 4 (empat). Distribusi jawaban responden pada setiap pertanyaan untuk variabel *organizational justice* di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel *Organizational Justice* di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

<i>Distributive</i>	Jumlah	(%)
Tinggi	87	34.1
Rendah	168	65.9
Total	255	100
<i>Procedural</i>		
Tinggi	95	37.3
Rendah	160	62.7
Total	255	100
<i>Interactional</i>		
Tinggi	96	37.6
Rendah	159	62.4
Total	255	100

Sumber: Data Primer

Dari tabel 14. Diatas dapat diketahui bahwa variabel *organizational justice* untuk dimensi yang memiliki persentase tertinggi yakni dimensi *interactional* sebesar 37,6% (96 responden) dan untuk dimensi yang paling rendah yakni dimensi *distributive* yakni sebesar 34,1% (87 responden). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban dari tiap dimensi variabel *organizational justice*, maka rekapitan distribusi frekuensi untuk variabel *organizational justice* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Distribusi Responden Berdasarkan *Organizational Justice* di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Organizational Justice	Jumlah	(%)
Tinggi	111	43.5
Rendah	144	56.5
Total	255	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 15. Menunjukkan bahwa dari 255 responden di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng terdapat 43,5% (111 responden) dengan *organizational justice* yang berada pada kategori tinggi dan 56,5% (144 responden) dengan *organizational justice* yang berada pada kategori rendah.

Tabel 16. Distribusi Karakteristik Responden Dengan Variabel *Organizational Justice* Pada Pegawai Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Karakteristik Responden		<i>Organizational Justice</i>			
		Tinggi		Rendah	
		n	%	n	%
Umur	20-35 tahun	36	14.1	59	23.1
	36-45 tahun	40	15.7	61	23.9
	>45 tahun	35	13.7	24	9.4
Jenis Kelamin	Laki-Laki	13	5.1	21	8.2
	Perempuan	98	38.4	123	48.2
Pendidikan	D3/Sederajat	50	19.6	55	21.6
	D4/S1/Sederajat	30	11.8	62	24.3
	S2	11	4.3	13	5.1
	Lainnya	20	7.8	14	5.5
Lama Kerja di	<1 tahun	1	0.4	5	2.0
RS Saat ini	1-5 tahun	36	14.1	37	14.5
	6-10 tahun	47	18.4	61	23.9
	>10 tahun	27	10.6	41	16.1

Karakteristik Responden		<i>Organizational Justice</i>			
		Tinggi		Rendah	
		n	%	n	%
Status	PNS	18	7.1	40	15.7
Kepegawaian	Kontrak	39	15.2	38	14.9
	Honorer	54	21.2	66	25.9
Jenis	Tenaga Profesi	75	29.4	107	42.0
Ketenagaan	Tenaga Non-Profesi	36	14.1	37	14.5

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa pada karakteristik umur dengan *organizational justice* tinggi terdapat pada kategori umur 36-45 tahun yakni sebanyak 15,7% (40 responden) dan yang memiliki *organizational justice* rendah sebesar 23,9% (61 responden). Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan *organizational justice* tinggi yakni responden berjenis kelamin perempuan sebesar 38,4% (98 responden) dan yang memiliki *organizational justice* rendah sebesar 48,2% (123 responden). Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang memiliki *organizational justice* tinggi yakni pada responden berpendidikan terakhir D3/ sederajat sebanyak 19,6% (50 responden) dan yang memiliki *organizational justice* rendah pada responden berpendidikan terakhir D4/S1/ Sederajat sebanyak 24,3% (62 responden). Berdasarkan lama kerja di Rumah sakit responden dengan lama kerja 6-10 tahun memiliki *organizational justice* yang tinggi yakni sebesar 18,4% (47 responden) dan yang memiliki *organizational justice* rendah sebanyak 23,9% (61 responden), sedangkan untuk status kepegawaian responden dengan status sebagai pegawai honorer memiliki *organizational justice* tinggi yakni sebesar 21,2% (54 responden) dan yang memiliki *organizational justice* rendah sebanyak 25,9% (66 responden). Selain itu, berdasarkan jenis ketenagaan yang memiliki *organizational justice* paling tinggi yakni pada responden tenaga profesi sebesar 29,4% (75 responden) dan yang memiliki *organizational justice* rendah sebanyak 42,0% (107 responden).

B. Analisis Bivariat

Dalam penelitian ini, analisis bivariat digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan dependen dengan uji *Chi-Square*. Adapun hasil analisis bivariat adalah sebagai berikut:

1. Hubungan *Organizational Trust* terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Hasil analisis hubungan *organizational trust* terhadap OCB ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 17. Analisis Hubungan *Organizational Trust* terhadap OCB Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

<i>Organizational Trust</i>	OCB				Total		P-Value
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	79	89.8	9	10.2	88	100	0.001
Rendah	36	21.6	131	78.4	167	100	
Total	115	41.5	140	54.9	255	100	

Sumber: Data Primer

Tabel 17. Menunjukkan bahwa proporsi responden yang memiliki *organizational trust* yang tinggi dan OCB yang tinggi yakni 89,8% sehingga lebih besar jika dibandingkan dengan responden yang memiliki *organizational trust* yang rendah dan OCB yang tinggi yakni 21,6%. Oleh karena itu, berdasarkan nilai hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$, karena nilai $p < \alpha = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik antara *organizational trust* terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

2. Hubungan *Organizational Justice* terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Hasil analisis hubungan *organizational justice* terhadap OCB ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 18. Analisis Hubungan *Organizational Justice* terhadap OCB Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

<i>Organizational Justice</i>	OCB				Total		P-Value
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	102	91.9	9	8.1	111	100	0.001
Rendah	13	9.0	131	91.0	144	100	
Total	115	45.1	140	54.9	255	100	

Sumber: Data Primer

Tabel 18. Menunjukkan bahwa proporsi responden yang memiliki *organizational justice* yang tinggi dan OCB yang tinggi yakni 91,9% sehingga lebih besar jika dibandingkan dengan responden yang memiliki *organizational justice* yang rendah dan OCB yang tinggi yakni 9,0%. Oleh karena itu, berdasarkan nilai hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$, karena nilai $p < \alpha = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik antara *organizational justice* terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

3. Hubungan Karakteristik Responden terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Hasil analisis hubungan karakteristik responden terhadap OCB ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 19. Analisis Hubungan Karakteristik Responden terhadap OCB, *Organizational Trust* dan *Organizational Justice* Di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Karakteristik Responden		P-Value		
		OCB	Organizational Justice	Organizational Trust
Umur	20-35 tahun	0.415	0.020	0.439
	36-45 tahun			
	>45 tahun			
Jenis Kelamin	Laki-Laki	0.324	0.504	0.918
	Perempuan			
Pendidikan	D3/Sederajat	0.002	0.037	0.000
	D4/S1/Sederajat			
	S2 Lainnya			
Lama Kerja di RS Saat ini	<1 tahun	0.185	0.368	0.053
	1-5 tahun			
	6-10 tahun			
	>10 tahun			
Status Kepegawaian	PNS	0.016	0.047	0.002
	Kontrak Honorar			
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	0.391	0.238	0.413
	Tenaga Non-Profesi			

Sumber: Data Primer

Tabel 19. Menunjukkan bahwa berdasarkan nilai hasil uji statistik antara karakteristik umur dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,415 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara umur terhadap OCB, karakteristik umur dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,020 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara umur terhadap *organizational justice*, dan karakteristik umur dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,439 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara umur terhadap *organizational trust*. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,324 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis kelamin terhadap OCB, karakteristik jenis kelamin dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,504 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis kelamin terhadap *organizational justice*, dan karakteristik jenis kelamin dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,918 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis kelamin terhadap *organizational trust*. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,002 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan terhadap OCB, karakteristik tingkat pendidikan dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,037 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan terhadap *organizational justice*, dan karakteristik tingkat pendidikan dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan terhadap *organizational trust*. Berdasarkan lama kerja di rumah sakit

dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,185 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara lama kerja di rumah sakit terhadap OCB, lama kerja di rumah sakit dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,368 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara lama kerja di rumah sakit terhadap *organizational justice*, dan lama kerja di rumah sakit dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,053 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara lama kerja di rumah sakit terhadap *organizational trust*, sedangkan untuk status kepegawaian dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara status kepegawaian terhadap OCB, status kepegawaian dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,047 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara status kepegawaian terhadap *organizational justice*, dan status kepegawaian dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara status kepegawaian terhadap *organizational trust*. Selain itu, berdasarkan jenis ketenagaan dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,391 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis ketenagaan terhadap OCB, jenis ketenagaan dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,238 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis ketenagaan terhadap *organizational justice*, dan jenis ketenagaan dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,413 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis ketenagaan terhadap *organizational trust*.

C. Analisis Multivariat

Uji multivariat dilakukan untuk menemukan besar pengaruh antar variabel *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam penelitian ini analisis multivariat menggunakan analisis regresi logistik dimana sebuah pendekatan untuk membuat model prediksi variabel terikat yang berskala dikotomi, skala dikotomi yang dimaksud adalah skala data nominal dengan dua kategori, misalnya: ya dan tidak, baik dan buruk atau tinggi dan rendah.

1. Pengaruh *Organizational Trust* dan *Organizational Justice* terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Hasil analisis pengaruh *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap OCB ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik *Organizational Trust* dan *Organizational Justice* terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Variabel	B	df	Sig.	Exp(B)
<i>Organizational Trust</i>	1.798	1	<.001	6.035
<i>Organizational Justice</i>	3.974	1	<.001	53.205

Sumber: Data Primer

Tabel 20. Menunjukkan bahwa variabel *organizational trust* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel *organizational trust* berpengaruh signifikan pada OCB, *organizational justice* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel *organizational justice* berpengaruh signifikan pada OCB. Koefisien regresi variabel *organizational trust* sebesar 1,798 (bernilai positif) yang berarti bahwa peningkatan *organizational trust* akan memungkinkan terjadinya OCB, begitu juga dengan koefisien regresi variabel *organizational justice* yaitu sebesar 3,974 (bernilai positif) yang berarti bahwa

peningkatan *organizational justice* akan memungkinkan terjadinya OCB. Untuk menentukan besarnya pengaruh masing-masing variabel yang berpengaruh, maka dapat di lihat pada nilai Exp(B) atau nilai eksponen. Berdasarkan nilai Exp(B), *organizational trust* akan memberikan pengaruh sebesar 6,035 kali terhadap OCB. *Organizational justice* akan memberikan pengaruh 53,205 kali terhadap OCB. Berdasarkan besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*, variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB adalah variabel *organizational justice* yaitu sebesar 53,205 kali.

2. Pengaruh Dimensi Variabel *Organizational Trust* terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Hasil analisis pengaruh *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap OCB ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik Dimensi Variabel *Organizational Trust* terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Variabel	B	df	Sig.	Exp(B)
<i>Trust to Work Team</i>	1.660	1	<.001	5.261
<i>Trust to Setting</i>	1.468	1	<.001	4.340
<i>Trust to Management</i>	1.712	1	<.001	5.539

Sumber: Data Primer

Tabel 21. Menunjukkan bahwa dimensi variabel *organizational trust* yakni *trust to work team* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *trust to work team* berpengaruh signifikan pada OCB, *trust to setting* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *trust to setting* berpengaruh signifikan pada OCB dan dimensi *trust to management* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya berpengaruh signifikan pada OCB. Untuk menentukan besarnya pengaruh masing-masing variabel yang berpengaruh, maka dapat di lihat pada nilai Exp(B) atau nilai eksponen. Berdasarkan nilai Exp(B), dimensi *trust to work team* akan memberikan pengaruh sebesar 5,261 kali terhadap OCB. *trust to setting* akan memberikan pengaruh 4,340 kali terhadap OCB dan *trust to management* akan memberikan pengaruh 5,539 kali terhadap OCB. Berdasarkan besarnya pengaruh dimensi variabel *independent* terhadap variabel *dependen*, maka yang paling berpengaruh terhadap OCB adalah dimensi *trust to management* yaitu sebesar 5,539 kali.

3. Pengaruh Dimensi Variabel *Organizational Justice* terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Hasil analisis pengaruh *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap OCB ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik Dimensi Variabel *Organizational Justice* terhadap OCB di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024

Variabel	B	df	Sig.	Exp(B)
<i>Distributive</i>	1.980	1	<.001	7.246
<i>Procedural</i>	2.376	1	<.001	10.763
<i>Interactional</i>	2.544	1	<.001	12.728

Sumber: Data Primer

Tabel 22. Menunjukkan bahwa dimensi variabel *organizational justice* yakni *distributive* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *distributive* berpengaruh signifikan pada OCB, *procedural* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *procedural* berpengaruh signifikan pada OCB dan dimensi *interactional* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya berpengaruh signifikan pada OCB. Untuk menentukan besarnya pengaruh masing-masing variabel yang berpengaruh, maka dapat di lihat pada nilai Exp(B) atau nilai eksponen. Berdasarkan nilai Exp(B), dimensi *distributive* akan memberikan pengaruh sebesar 7,246 kali terhadap OCB. *Procedural* akan memberikan pengaruh 10,763 kali terhadap OCB dan *interactional* akan memberikan pengaruh 12,728 kali terhadap OCB. Berdasarkan besarnya pengaruh dimensi variabel *independent* terhadap variabel *dependen*, maka yang paling berpengaruh terhadap OCB adalah dimensi *interactional* yaitu sebesar 12,728 kali.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Fokus penelitian ini adalah melihat pengaruh *Organizational Trust* dan *Organizational Justice* terhadap OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Tahun 2024. Data kuantitatif hasil penelitian telah disajikan dan dideskripsikan pada bagian sebelumnya. Adapun pembahasan sebagai berikut:

Pembahasan akan berfokus pada karakteristik umum responden, membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan menganalisis item jawaban responden. Serta akan diperkuat dengan teori tentang variabel yang diteliti.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan status kepegawaian.

a. Umur

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang umur (20-35 tahun) sebesar 37,3%, (36-45 tahun) 39,6% dan (>45 tahun) 23,1%. Hasil cross tabulasi antara umur dengan tingkat OCB diperoleh umur (20-35 tahun) sebesar 15,7%, (36-45 tahun) 17,3% dan (>45 tahun) 12,2% dengan p-value diperoleh nilai $p < \alpha = 0,415 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara umur terhadap OCB. Hal ini dikarenakan perilaku OCB terjadi atas dorongan kemanusiaan untuk membantu atau memberikan dukungan kepada orang lain, yang dapat dilakukan oleh individu baik pada umur dewasa muda ataupun lansia tanpa batasan atau syarat tertentu. Mcdowell (2015) menyatakan bahwa pegawai dengan umur yang lebih muda melakukan OCB untuk alasan prososial sedangkan pegawai yang lebih tua melakukan OCB untuk motif manajemen sehingga memiliki kesan yang baik dan positif dalam diri mereka. Individu dapat menunjukkan perilaku proaktif dalam membantu orang lain tanpa diminta, berhati-hati dalam tindakan mereka untuk mencegah masalah. Adapun beberapa penelitian lain yang mengungkapkan bahwa di umur/usia dewasa muda individu memiliki lebih banyak energi yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih produktif dan memiliki peluang untuk menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi. Faktor seperti bekerja di sektor pemerintah dan berada dalam rentang usia/umur produktif dapat menjadi penyebab individu menunjukkan perilaku OCB atau memiliki tingkat OCB yang tinggi (Mohammad J., Quoquab Farzana, Zakaria, 2010).

Menurut Richard A. Posthuma and Michael A. Campion (2009), pegawai dewasa memiliki motivasi, keinginan, dan dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Mereka juga cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan menyerap informasi dengan cepat. Dibandingkan dengan pegawai usia tua/lansia, yang cenderung mengalami penurunan fungsi fisik dan kognitif, pegawai usia tua rentan terhadap penyakit, tidak mengikuti

perubahan, dan kurang tertarik untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau pengembangan, karakteristik ini mendukung munculnya OCB yang lebih tinggi pada kelompok pegawai usia dewasa.

Hasil bivariat pada penelitian ini dimana karakteristik umur dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,020 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara umur terhadap *organizational justice*. Semakin dewasa umur seseorang semakin bijak dalam bertindak dan memutuskan sesuatu dan melihat dari berbagai sudut pandang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa umur dewasa tua cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap keadilan yang berkaitan dengan pembagian sumber daya dan penghargaan hal ini kemungkinan dikarenakan mereka memiliki lebih banyak pengalaman dalam melihat bagaimana sebuah keputusan dibuat dan bagaimana keputusan tersebut mempengaruhi individu dan kelompok.

Sedangkan karakteristik umur dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,439 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara umur terhadap *organizational trust*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Colquitt et al (2007) studi ini menemukan bahwa umur tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational trust* dimana *organizational trust* lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan dan kualitas hubungan antar individu.

b. Jenis Kelamin

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebesar 86,7% dan selebihnya 13,3% adalah laki-laki. Hasil bivariat dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,324 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis kelamin terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Francis (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada perilaku OCB, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2016) yang menunjukkan tidak ada nya perbedaan tingkat OCB antara perempuan dan laki-laki.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Wanxian & Weiwu (2006) menyatakan bahwa jenis kelamin yaitu perempuan menunjukkan OCB yang lebih rendah daripada pria. Salah satu alasannya yaitu pegawai wanita sulit untuk percaya dan skeptis terhadap hal-hal yang tidak dikenal, sehingga mereka menunjukkan OCB lebih rendah dibandingkan dengan pegawai pria. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sean, M., & Joel, T. (2013), disimpulkan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi daripada laki-laki. ini karena perempuan cenderung memiliki kemampuan mendengarkan yang baik dan dapat memberikan alternatif atau solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh rekan kerja. Mereka juga lebih terampil dalam mengelola dokumen dan proses administrasi dengan lebih rapid an terstruktur, serta menunjukkan kebaikan hati dalam membantu di luar lingkup pekerjaan mereka dengan respon yang lebih lembut dan ramah.

Cooper, C., Dewe, P., & Driscoll, M. (2011) juga menyatakan bahwa jenis kelamin atau gender mempengaruhi cara pegawai berperilaku dan bagaimana perilaku mereka ditafsirkan. Gender dapat mempengaruhi cara pegawai memandang lingkungan kerja dan bagaimana mereka merespon individu lain dalam organisasi. Heilman, M., & Chen, J. (2005) juga telah melakukan penelitian tentang OCB berdasarkan gender yang menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat OCB antar jenis kelamin. Mereka menemukan bahwa perempuan tingkat OCB nya lebih tinggi daripada laki-laki, karena perempuan cenderung lebih bersedia membantu orang lain dan lebih dermawan.

karakteristik jenis kelamin dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,504 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis kelamin terhadap *organizational justice*, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cropanzano et al (2001) yang berjudul "Three Roads to Organizational Justice: The Roles of Fairness, Moral Development, and Disposition in Predicting OCB". Dalam penelitian ini menyatakan bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi salah satu alasan yang mendasari yaitu budaya kerja telah mengalami perubahan signifikan dengan semakin banyak organisasi yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua pegawai sehingga mengurangi perbedaan persepsi keadilan antara pria dan wanita.

dan karakteristik jenis kelamin dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,918 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara jenis kelamin terhadap *organizational trust*. Studi yang dilakukan Konrad, Ritchie & Corrigan (2000) juga menemukan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak secara konsisten mempengaruhi *organizational trust*, dimana pria dan wanita sering memiliki nilai-nilai yang serupa dalam konteks pekerjaan termasuk kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kedua kelompok sering menempatkan nilai penting pada faktor-faktor seperti integritas organisasi, transparansi dan keadilan dalam keputusan organisasi.

c. Pendidikan

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan D3/Sederajat sebesar 41,2% dan D4/S1/Sederajat 36,1%. Hasil cross tabulasi antara tingkat pendidikan dengan tingkat OCB diperoleh dari total 100% didominasi oleh lulusan D3/Sederajat sebesar 18,8% yang memiliki tingkat OCB tinggi dari pada tingkat pendidikan D4/S1/Sederajat, S2 dan lainnya. Dimana hal ini juga di pengaruhi oleh proporsi jumlah responden yang ada memang lebih banyak dari lulusan D3/Sederajat.

Hasil bivariat karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,002 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan terhadap OCB. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kim & Park (2021) dimana meneliti bagaimana tingkat pendidikan dapat mempengaruhi perilaku OCB di tempat kerja dengan mempertimbangkan peran moderasi dan otonomi kerja. Studi ini menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan pada OCB. Individu dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi daripada individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Ini terjadi karena individu dengan tingkat pendidikan lebih tinggi sering kali memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Mereka mungkin lebih mampu dan termotivasi untuk melakukan tugas tambahan dan membantu sesama serta memiliki kemampuan lebih baik dalam hal beradaptasi dan lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan dalam situasi yang berbeda di tempat kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Devin, F., Zohoorian, Z., Peymanizad, H., & Sane, M. (2012), yang menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan seseorang tidak memiliki dampak yang signifikan pada tingkat OCB pegawai. Perilaku OCB terjadi karena dorongan kemanusiaan untuk membantu atau memberikan dukungan kepada orang lain, yang dapat dilakukan oleh individu dari berbagai tingkat pendidikan tanpa batasan atau syarat tertentu, terlepas dari kondisi pendidikan mereka.

Hasil karakteristik tingkat pendidikan dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,037 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan terhadap *organizational justice*. Hal ini dapat didasari karena pendidikan dapat

meningkatkan kesadaran individu tentang hak dan kewajiban di tempat kerja. Individu dengan tingkat pendidikan lebih tinggi mungkin lebih mampu mengenali situasi yang tidak adil dan lebih termotivasi untuk memperjuangkan keadilan serta tingkat pendidikan seringkali berkaitan dengan akses yang lebih besar terhadap sumber daya dan kesempatan di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keadilan. Sedangkan karakteristik tingkat pendidikan dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan terhadap *organizational trust*. Tingkat pendidikan sering dianggap sebagai indikator ualitas dan kecerdasan seseorang yang dimana orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi mungkin dianggap lebih terpercaya dalam membuat keputusan dan menangani tanggung jawab sehingga mereka cenderung memperoleh lebih banyak kepercayaan dari sesama rekan kerja mereka.

d. Lama Kerja

Sebagian besar responden dalam penelitian ini dengan lama masa kerja (<1 tahun) sebesar 2,4%, (1-5 tahun) 28,6%, (6-10 tahun) 42,4% dan (>10 tahun) 26,7%. Hasil cross tabulasi antara lama masa kerja dengan tingkat OCB diperoleh rentang masa kerja (1-5 tahun) sebesar 15,3%, dan (6-10 tahun) 18,8% memiliki tingkat OCB tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad J., Quoquab Farzana, Zakaria (2010) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin lama seorang pegawai bekerja, semakin positif dampaknya terhadap tingkat OCB pegawai. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat keterikatan emosional yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang membuat mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut.

Robbins, s. p., & Judge, t. a. (2013) menyatakan bahwa lama masa kerja mempengaruhi tingkat OCB. Pegawai yang telah bekerja dalam suatu organisasi dalam waktu yang lama cenderung memiliki hubungan yang erat dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirican, A., & Erdil, O. (2016) juga menyatakan bahwa pegawai junior memiliki OCB yang lebih rendah daripada pegawai senior. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti pegawai yang lebih senior memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan kemampuan akademik yang lebih baik serta lebih merasakan keterikatan dengan organisasinya.

Berdasarkan hasil bivariat lama kerja di rumah sakit dengan OCB diperoleh nilai $p < \alpha = 0,185 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara lama kerja di rumah sakit terhadap OCB. Adapun penelitian yang relevan dengan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Lee & Park (2020) menemukan bahwa lama masa kerja tidak memiliki pengaruh langsung pada OCB yang dimana efek lama masa kerja pada OCB dijelaskan melalui tingkat identifikasi pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Semakin lama pegawai bekerja di sebuah organisasi semakin kuat identifikasi mereka terhadap organisasi tersebut yang pada gilirannya dapat mendorong mereka terlibat dalam perilaku OCB.

Hasil karakteristik lama kerja di rumah sakit dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,368 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara statistik antara lama kerja di rumah sakit terhadap *organizational justice*. Ini dapat disebabkan karena organisasi biasanya mengadopsi kebijakan dan prosedur yang stabil dan konsisten sepanjang waktu, terlepas dari lama masa kerja individu. Oleh karena itu individu dengan lama masa kerja yang berbeda mungkin memiliki persepsi yang serupa tentang keadilan organisasi karena mereka tunduk pada kebijakan dan prosedur yang sama. Sedangkan lama kerja di rumah sakit dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,053 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna secara

statistik antara lama kerja di rumah sakit terhadap *organizational trust*. Lama masa kerja tidak secara langsung mempengaruhi kepercayaan organisasi berbagai macam faktor kontekstual dan individual yang kompleks dapat mendasari alasan kepercayaan seseorang adanya keterikatan emosional yang terbentuk diakibatkan dari investasi waktu dan energi yang mereka curahkan dapat juga menimbulkan kelelahan serta pengamalaman dan kebijakan organisasi yang mereka rasakan selama bekerja.

e. Status Kepegawaian

Sebagian besar responden dalam penelitian ini dengan status kepegawaian (PNS) 22,7%, (Kontrak) 30,2%, (Honorar) 47,1%. Hasil cross tabulasi antara status kepegawaian dengan tingkat OCB diperoleh pegawai honorar sebanyak 20,8%, memiliki tingkat OCB tinggi dibanding lainnya, dengan nilai $p < \alpha = 0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara status kepegawaian terhadap OCB. Menurut Stamper, C., & Dyne, L. (2001) pegawai yang memiliki kejelasan status cenderung memberi mereka keyakinan untuk terus berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Meskipun demikian, pegawai dengan status tenaga kontrak maupun honorar akan lebih memiliki keinginan untuk meraih prestasi kerja yang bertujuan untuk kesuksesan di masa depan sehingga mendorong mereka untuk selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB di tempat kerja.

Hasil bivariat dari status kepegawaian dengan *organizational justice* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,047 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara status kepegawaian terhadap *organizational justice*. Penelitian yang relevan dengan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Ambrose & Arnaud (2005) menunjukkan bahwa status kepegawaian dapat mempengaruhi persepsi terhadap keadilan organisasi, dimana pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda seperti pegawai tetap dan kontrak mungkin mengalami perlakuan yang berbeda, memiliki kesempatan yang berbeda dan keterikatan yang mereka rasakan di tempat kerja juga berbeda sehingga ketidaksetaraan ini dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang keadilan dalam distribusi sumber daya dan peluang di tempat kerja.

Sedangkan hasil karakteristik status kepegawaian dengan *organizational trust* diperoleh nilai $p < \alpha = 0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna secara statistik antara status kepegawaian terhadap *organizational trust*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sacco, Schmitt & Allen (2013) menyatakan bahwa status kepegawaian memiliki dampak signifikan pada tingkat kepercayaan pegawai terhadap manajemen. Pegawai tetap cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar dengan organisasi karena mereka memiliki status pekerjaan yang stabil dan jangka panjang sehingga lebih mempercayai keputusan dan kebijakan manajemen sedangkan pegawai kontrak mengalami lebih banyak ketidakpastian karena mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan jangka panjang dan menyebabkan kurangnya kepercayaan terhadap manajemen karena mereka merasa bahwa kepentingan mereka mungkin tidak diprioritaskan.

2. Pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis yang didasarkan pada harapan positif seseorang terhadap niat orang lain (Denise M. Rousseau, Sim Sitkin, Ronald S. Burt and Colin Farrell Camerer, 1998). Ketika seseorang memiliki kepercayaan pada orang lain, hal itu menciptakan perasaan yakin, kepercaya dan rasa aman terhadap orang tersebut (Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P., 1985). Para peneliti di bidang ini menekankan bahwa interaksi positif antar individu

sangat penting dan secara langsung mempengaruhi tingkat kepercayaan yang dimiliki masing-masing individu (Roy J. Lewicki, Bruce Barry, David M. Saunders, 2007).

Kepercayaan organisasi yaitu merasakan bahwa atasan jujur dan akan berkomitmen pada kata-kata mereka dan mereka adalah orang yang mendukung para pegawainya (Taşkın, F. & Dilek, R., 2010). Kepercayaan organisasi pada dasarnya mengacu pada situasi positif yang dikembangkan oleh anggota organisasi berdasarkan peran, hubungan dan pengalaman dalam organisasi, tentang niat dan perilaku mereka sendiri. Menurut Cummings, L. L., and P. Bromiley (1996), kepercayaan organisasi didefinisikan sebagai "upaya seseorang atau anggota kelompok untuk bertindak dengan itikad baik sesuai dengan komitmen eksplisit atau tidak eksplisit terhadap orang atau kelompok lain, jujur dalam komitmen yang telah ditentukan dalam negosiasi dan bahkan ketika ada kesempatan yang tepat. Keyakinan bahwa seseorang tidak mengambil keuntungan dari situasi pihak lain atau keyakinan kolektif kelompok.

Organizational trust (kepercayaan organisasi) ini merupakan hal yang sangat penting dalam semua hubungan yang terbentuk dalam suatu organisasi. Ketika staf percaya pada rekan kerja, manajer, dan organisasi mereka, mereka menunjukkan kinerja yang lebih kooperatif, suportif, toleran dan menunjukkan OCB yang mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Cook, J., T. Wall. (1980) mendefinisikan kepercayaan sebagai sejauh mana seseorang bersedia untuk menganggap bahwa orang lain memiliki niat baik dan memiliki keyakinan terhadap kata-kata dan tindakan orang tersebut.

Kepercayaan organisasi terdiri dari kepercayaan intra-organisasi (dalam organisasi) dan kepercayaan inter-organisasi (antar organisasi) dalam bidang manajemen organisasi (Cheng, B.S., 1999). Kepercayaan intra-organisasi mengacu pada kepercayaan individu terhadap anggota lain dalam organisasi, yang bergantung pada penilaian menyeluruh terhadap lingkungan. Biasanya dibagi menjadi kepercayaan vertikal dan kepercayaan horizontal. Kepercayaan pemimpin terhadap bawahan dan kepercayaan bawahan terhadap pemimpin secara bersama-sama membentuk kepercayaan vertikal. Kepercayaan bawahan terhadap pemimpin dapat dibagi lagi menjadi kepercayaan pada individu tertentu (misalnya supervisor/manajer) dan perwakilan organisasi (misalnya pemimpin senior). Selain itu, kepercayaan horizontal umumnya mengacu pada kepercayaan pada rekan kerja.

Adapun maksud dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh *organizational trust* terhadap OCB pegawai. Peneliti ingin melihat bagaimana tingkat *organizational trust* yang dimiliki oleh pegawai yang akan membuat individu tersebut terdorong agar timbulnya OCB. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng, pada hasil univariat penelitian ini didapatkan dari 255 responden terdapat 34,5% (88 responden) dengan *organizational trust* yang berada pada kategori tinggi dan 65,5% (167 responden) dengan *organizational trust* yang berada pada kategori rendah. Rendahnya *organizational trust* ini disebabkan karena rendahnya kepercayaan yang dirasakan kepada rekan kerja, organisasi serta manajer/supervisor. Dimana hal ini dapat terjadi karena kurangnya komunikasi yang terjalin, sehingga pegawai merasa tidak percaya terhadap organisasinya.

Hasil bivariat pada penelitian ini menunjukkan proporsi responden yang memiliki *organizational trust* yang tinggi dan OCB yang tinggi yakni sebesar 89,8% dibandingkan dengan responden yang memiliki *organizational trust* yang rendah dan OCB tinggi yaitu 21,6% serta responden yang memiliki *organizational trust* yang rendah dan OCB yang rendah yakni sebesar 78,4% dibandingkan dengan responden yang memiliki *organizational trust* yang tinggi dan OCB rendah yaitu 10,2%. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *organizational trust* yang tinggi cenderung memiliki OCB yang tinggi sama dengan sebaliknya yaitu pegawai yang memiliki *organizational trust* yang rendah cenderung memiliki OCB yang rendah.

Pada hasil multivariat sendiri menunjukkan p -value $0,001 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh *organizational trust* terhadap OCB dengan nilai $\text{Exp}(B)$ 6,035 kali. Berdasarkan nilai $\text{Exp}(B)$, *organizational trust* akan memberikan pengaruh sebesar 6,035 kali terhadap OCB serta nilai B 1,798, yang artinya pengaruh yang ditimbulkan ialah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational trust* berpengaruh positif terhadap OCB secara signifikan, dimana semakin tinggi *organizational trust* yang dirasakan oleh pegawai di Rumah sakit maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmaa Wahid et al (2022) yang dilakukan pada 100 perawat di Rumah sakit Zagazig yang menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berkorelasi positif dan signifikan dengan OCB dimana kepercayaan organisasi merupakan prediktor positif yang sangat signifikan. Penelitian lain sebelumnya yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Özlük and Baykal (2020) pada 429 perawat di salah satu Rumah sakit swasta turki, hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepercayaan organisasi. Diharapkan tingkat OCB perawat akan meningkat ketika tingkat kepercayaan mereka meningkat. Dalam hasil analisis regresinya, ditemukan bahwa kepercayaan organisasi dijelaskan dengan 13,5% dari tingkat perilaku OCB perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Amal Diab Ghanem (2019) pada 352 staf perawat, menunjukkan korelasi yang sangat positif dan signifikan antara kepercayaan organisasi secara keseluruhan dengan OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Yildiz (2019) yang dimana dalam penelitian ini ditemukan bahwa *organizational trust* berhubungan positif dengan OCB pada karyawan sektor kesehatan. peningkatan sikap kepercayaan menggerakkan individu menuju hasil yang lebih baik. Sebagai hasil dari pertukaran sosial antara pemberi kerja dan karyawan (Blau, 1964), dengan meningkatnya *organizational trust*, karyawan lebih cenderung berterima kasih kepada organisasi dan kemudian meningkatkan motivasi mereka (Dyne et al., 1994; Morrison, 1994) dan dengan demikian menunjukkan perilaku peran ekstra. Serta penelitian yang dilakukan Yohanes et al (2020) pada 57 pegawai menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepercayaan organisasi terhadap OCB karyawan serta kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat OCB pegawai dan tingkat kepercayaan mereka terhadap manajer, institusi dan rekan kerja mereka. Dalam studi tentang hal ini, korelasi sedang positif terlihat antara kepercayaan organisasi dan OCB (Altunbaý & Baykal 2010). Hal ini disebabkan karena terjaminnya kelangsungan suatu organisasi tergantung pada adanya pekerja/pegawai yang mempercayai organisasi, yang mandiri dalam organisasi, yang secara sukarela tetap berada dalam organisasi dan yang secara sukarela berusaha untuk organisasinya. Individu yang bekerja di suatu atau organisasi dimana terdapat tingkat kepercayaan yang tinggi, dan merasa bahwa mereka adalah bagian yang berharga dan penting dari organisasi, lebih bersedia untuk bekerja dan bahagia saat bekerja (Altuntas and Baykal, 2010).

3. Pengaruh Dimensi *Trust to Work Team* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Kepercayaan pada rekan kerja yaitu sejauh mana pegawai bersedia membangun kepercayaan hubungan dan memiliki kepercayaan pada rekan kerja mereka untuk diajak bekerja sama dalam keadaan apapun. Welch, J., (1993) mengatakan bahwa kepercayaan interpersonal sangat kuat dalam sebuah organisasi, dan orang tidak akan melakukan yang terbaik tanpa adanya hubungan antar manusia yang efektif dan sehat. Kepercayaan secara umum didefinisikan sebagai keyakinan oleh seseorang terhadap integritas orang lain (Serena C. Lyu, Donald L. Ferrin, 2018).

Kepercayaan terhadap rekan kerja menyangkut hubungan yang melibatkan interaksi horizontal, berdasarkan kriteria rasional atau emosional, di mana individu mengevaluasi sikap rekan kerja mereka dalam hubungan lain dan hubungan mereka sendiri. Pada gilirannya, kepercayaan dalam tim kerja diperlukan karena setiap anggota harus menumbuhkan kepercayaan melalui tindakan mereka dan juga harus terbuka untuk mempercayai anggota lainnya (Wagner Ferraz C et al, 2019). Kepercayaan yang terjalin di antara pegawai mempengaruhi OCB, yang akan dianggap sebagai kegiatan penting yang berdampak pada efisiensi dan kinerja organisasi (Podsakoff, P., MacKenzie, S., Spoelma, T., Spoelma, T., & Spoelma, T. M, 2014). Menurut De-Jong, B.A. and Elfring, T. (2010) hubungan kepercayaan di antara anggota tim dapat membantu menghilangkan keraguan, memotivasi diri mereka sendiri untuk fokus pada kegiatan yang berkontribusi pada kinerja tim dan bekerja lebih efektif bersama karena rasa saling percaya, anggota tim dapat bertukar ide satu sama lain dengan lebih bebas dan berbagi pengalaman mereka sendiri dan informasi yang efektif, yang juga memungkinkan untuk peningkatan inovasi tim dan kinerja.

Pada penelitian ini dimana hasil yang diperoleh pada dimensi *Trust to Work Team* dari 255 responden dimensi *Trust to Work Team* berada pada kategori tinggi yakni sebesar 33,3% (85 responden) dan 66,7% (170 responden) berada pada kategori rendah. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasakan kurangnya kepercayaan terhadap sesama rekan kerja, dimana ia merasakan bahwa terkadang perlakuan rekan kerjanya tidak tulus terhadap dirinya dan tidak terlalu peduli akan ide-ide yang ia sampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa di perlukannya kepercayaan terhadap sesama rekan kerja. Pelayanan kesehatan memerlukan kerjasama tim yang baik sebagai bagian dari perannya yaitu berinteraksi dan menghabiskan lebih banyak waktu dengan anggota tim/rekan kerja lainnya.

Berdasarkan hasil uji multivariate regresi logistik *Trust to Work Team* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *trust to work team* berpengaruh signifikan pada OCB dan memberikan pengaruh sebesar 5,261 kali terhadap OCB. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Upasana Singh, Kailash B. L. Srivastava (2009) menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara kepercayaan terhadap rekan kerja dengan OCB, ketika karyawan memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja mereka dan merasa konsisten dalam berperilaku akan menunjukkan kepercayaannya dan memunculkan perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Lebbaeus Asamani (2015) pada 152 pegawai di Ghana, menunjukkan hasil kepercayaan terhadap rekan kerja berhubungan signifikan positif dengan OCB.

4. Pengaruh Dimensi *Trust to Setting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Trust to setting (kepercayaan pada organisasi) dimana pegawai merasa percaya bahwa rumah sakit menghargai kemampuan mereka, mendukung dalam pekerjaan, tidak dibeda-bedakan, selalu berbagai informasi, memberikan peluang dalam menyampaikan ide/pendapat dan membuat lingkungan kerja yang baik. Menurut Van Dyne, L., and Cummings, L.L., (1990), ketika individu terlibat dengan organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama, sikap mereka (positif atau negatif) akan mengkrystal berdasarkan interaksi yang berulang-ulang. Jika seiring berjalannya waktu, anggota mengembangkan hubungan pribadi yang baik dalam organisasi dan merasa bahwa mereka memberikan kontribusi penting bagi organisasi, kemungkinan besar mereka akan mengembangkan rasa motivasi dan menjadi lebih terikat pada organisasi (Rousseau, D.M., and Parks, J.M., 1993). Di sisi lain, jika seiring berjalannya waktu, individu memiliki pengalaman negatif dalam organisasi perasaan negatif ini kemungkinan besar menjadi lebih kuat dari waktu ke waktu dan mengarah pada berkurangnya keterlibatan organisasi.

Koberg et al., (2005) menganalisis tingkat OCB pada pegawai dalam berbagai disiplin ilmu dan menemukan bahwa seorang pegawai yang memiliki kepercayaan pada rekan kerjanya berbagi lebih banyak masalah dan tanggung jawab mereka, dan kepercayaan organisasi menyumbang 12% dari OCB. Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap institusi/ organisasi seringkali membawa keberhasilan dalam membentuk struktur organisasi, kemitraan strategis, tim yang harmonis dan tanggap, serta manajemen krisis yang efektif. Untuk itu, langkah-langkah yang diambil oleh manajer rumah sakit untuk meningkatkan tingkat kepercayaan organisasi, yang berperan penting dalam pengembangan OCB pegawai, akan membantu pencapaian tujuan organisasi dan pegawai.

Ketika kepercayaan mereka terhadap organisasi meningkat, mereka menghindari memperburuk konflik dengan mengabaikan pengalaman negatif dalam organisasi, dan mereka menunjukkan tingkat OCB yang positif dengan menunjukkan perilaku yang membantu. Gareth R. Jones and Jennifer M. George, (1998) juga mengemukakan bahwa ketika pegawai percaya pada organisasi, sejumlah hasil positif yang terjadi: pertukaran informasi yang bebas, keterlibatan yang tinggi, perilaku mencari bantuan, kepercayaan yang tinggi terhadap orang lain, dan memiliki peran yang luas. Serta tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi seringkali membawa keberhasilan dalam membentuk struktur organisasi, kemitraan strategis, tim yang harmonis dan tanggap, serta manajemen krisis yang efektif.

Pada penelitian ini dimana hasil yang diperoleh pada dimensi *Trust to Setting* dari 255 responden dimensi *Trust to Setting* berada pada kategori tinggi yakni sebesar 33,7% (86 responden) dan 66,3% (169 responden) berada pada kategori rendah. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasa bahwa tidak semua perbuatan yang ia lakukan akan di hargai setiap saat oleh rumah sakit serta terkadang rumah sakit kurang mengakui ide-ide yang pegawai utarakan. Berdasarkan hasil uji multivariate regresi logistik *Trust to Setting* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *trust to setting* berpengaruh signifikan pada OCB dan memberikan pengaruh sebesar 4,340 kali terhadap OCB.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim, E. J., and Park, S (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap OCB, ketika kepercayaan dibangun antara anggota dan organisasi, maka akan berdampak positif pada organisasi dan lebih mungkin untuk menunjukkan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Vera Sylvia (2024) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepercayaan organisasi terhadap OCB. Ketika karyawan merasakan kepercayaan terhadap organisasi, mereka lebih cenderung membalas organisasi dengan sikap positif.

5. Pengaruh Dimensi *Trust to Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Trust to Management yaitu dimana pegawai merasa percaya bahwa manajemen dan manajer/pemimpin mereka bertindak sesuai janji yang diberikan, konsisten dalam berperilaku, beritikad baik, membantu memberikan solusi, menghargai usaha mereka, menjaga rahasia yang bersifat pribadi dan siap sedia ketika dibutuhkan. Roger C. Mayer (1995) menyatakan bahwa kepercayaan akan mengarah pada pengambilan risiko dalam suatu hubungan interpersonal. Jumlah risiko yang diambil seorang pegawai dalam pertukaran interpersonal terkait dengan jumlah kepercayaan yang mereka rasakan terhadap individu tersebut (Roger C. Mayer, 1995). Sebagai contoh, seorang supervisor dapat mengambil risiko dengan menugaskan bawahannya untuk menangani dokumen sensitif daripada melakukannya sendiri. Dalam hal ini, supervisor berisiko jika pegawai salah menangani dokumen tersebut.

Bell SJ, Menguc B (2002) mendefinisikan kepercayaan kepada atasan sebagai perilaku OCB. Pegawai hanya dapat menunjukkan perilaku seperti itu karena mereka percaya pada atasan dan rantai komando mereka. Tingkat kepercayaan yang tinggi dalam sebuah organisasi mengurangi biaya evaluasi dan memberikan pegawai lebih banyak kontrol dan motivasi internal. Dalam lingkungan yang penuh dengan kepercayaan, banyak hasil organisasi yang positif dapat diamati. Sebaliknya, ada konsekuensi dari ketidakpercayaan di tempat kerja, yaitu keengganan berpartisipasi, kualitas kerja yang rendah, dan kebutuhan untuk menegakkan kontrol (Burns C, 2005).

Kepercayaan organisasi antara pegawai dan manajer mengarah pada timbal balik dari pegawai yang mencurahkan energi kepada organisasi untuk mencapai efisiensi yang lebih baik (Salanova, M., Antognoni, H. A., Llorens, S., & Le Blanc, P., 2021). Ketika pegawai mempercayai manajer mereka, mereka merasa bahwa manajer tersebut memperhatikan mereka, dan hal ini mengembangkan kepercayaan berbasis emosi dan membuat pegawai lebih bersedia untuk bersosialisasi dan meluangkan waktu (Schwepker CH Jr, Schultz RJ, 2013). Dengan kata lain, tingkat kepercayaan berbasis afeksi yang tinggi meningkatkan hubungan sosial antara manajer dan anggota unit kerja atau organisasi. Hal ini memungkinkan pegawai menjadi lebih responsif terhadap manajer mereka.

Hasil dari penelitian ini diperoleh pada dimensi *Trust to Management* dari 255 responden dimensi *Trust to Management* berada pada kategori tinggi yakni sebesar 34,9% (89 responden) dan 65,1% (166 responden) berada pada kategori rendah. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasakan kurangnya kepercayaan terhadap manajer, dimana masih banyaknya pegawai merasakan bahwa manajer/atasannya terkadang tidak menepati janjinya, serta ia merasa manajernya terkadang tidak selalu ada untuk mendengarkan permasalahan/keluhan ketika dibutuhkan. Berdasarkan hasil uji multivariate regresi logistik *Trust to Management* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *trust to management* berpengaruh signifikan pada OCB dan memberikan pengaruh sebesar 5,539 kali terhadap OCB.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S, (2003) pada pegawai di china yang menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan/manajemen berhubungan positif dengan OCB. Dimana atasan memiliki perspektif waktu yang lebih besar dan lebih bersedia mencurahkan waktu dan membangun hubungan jangka panjang untuk mempertahankan interaksi yang sering dengan bawahan. Kerjasama dan interaksi sosial yang sering antara atasan dan bawahan menghasilkan OCB yang lebih tinggi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Top M, Akdere M, Tarcan M (2015) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan pada atasan/manajemen terhadap OCB, hal ini dikarenakan manajer menghargai dan mendorong staf untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Demikian juga, penelitian Ozer O, Zheng Y, Chen K (2011) melaporkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan pada atasan/manajemen dengan OCB, hampir dua pertiga dari perawat memiliki manajer yang dapat membangun rasa percaya kepada mereka dengan memimpin dan mengarahkan mereka. Serta penelitian yang dilakukan oleh Amal Diab Ghanem (2019) pada 352 staf perawat, mengungkapkan bahwa adanya korelasi yang sangat positif dan signifikan antara kepercayaan pada atasan/manajemen dengan OCB staf perawat. Hal ini dapat disebabkan oleh manajer yang peduli dengan staf/pegawainya dan mendorong mereka untuk mempertahankan hubungan yang lebih rukun dan saling menghormati. Selain itu, manajer mereka bertindak sesuai dengan janji yang diberikan sebelumnya, menghargai upaya ekstra mereka dan siap mendengarkan mereka kapan pun dibutuhkan.

6. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Organizational justice (keadilan organisasi) digunakan untuk menggambarkan persepsi kelompok dan individu tentang keadilan organisasi dan respon perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Demikian juga, keadilan organisasi didefinisikan sebagai kondisi di mana pegawai percaya bahwa organisasi mereka memperlakukan mereka dengan adil atau sebaliknya. Robert J. Parker and James M. Kohlmeyer (2005), keadilan organisasional mengacu pada persepsi keseluruhan anggota terhadap keadilan, terutama terkait dengan distribusi imbalan dan peluang promosi. Keadilan dirasakan oleh pegawai ketika otoritas dalam organisasi bertindak secara konsisten dan tidak memihak terhadap pegawai.

Cropanzano, Bowen and Gilliland (2007) menyatakan bahwa keadilan adalah sebuah konsep yang subyektif dan deskriptif karena konsep ini menangkap apa yang diyakini individu sebagai sesuatu yang benar. Sebagaimana didefinisikan di sini, keadilan organisasi merupakan suatu evaluasi pribadi tentang kedudukan etis dan moral perilaku manajerial. Dari pendekatan ini, untuk menghasilkan keadilan, manajemen perlu mengambil perspektif pegawai. Artinya, mereka perlu memahami kejadian-kejadian seperti apa yang menimbulkan perasaan subyektif tentang keadilan organisasi. Keadilan organisasional muncul ketika karyawan membandingkan perlakuan yang mereka terima di organisasi mereka dengan perlakuan yang diterima oleh rekan kerja mereka dan membuat penilaian berdasarkan persepsi mereka sendiri (Ebeh, R. E., Njoku, E. C., Ikpeazu, O. C., & Benson, L., 2017).

Menurut pandangan Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009), keadilan organisasional merujuk pada konsep yang timbul dari pertimbangan keadilan dalam kegiatan organisasi, terutama berkaitan dengan situasi di tempat kerja dan hubungan yang berkontribusi pada kepercayaan pegawai bahwa mereka diperlakukan secara adil. Menurut pendapat Gibson, L. J., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2012), keadilan organisasional mencakup situasi dimana seorang pegawai merasa diperlakukan dengan cara yang sama seperti rekan kerja lainnya di perusahaan dimana mereka bekerja. Keadilan organisasional berdampak pada organisasi ketika pegawai merasakan perlakuan tidak adil di tempat kerja dan hasilnya adalah emosi dan perilaku negatif (Latham, G., & Pinder, C, 2005).

Perlakuan yang tidak adil atau ketidakadilan tidak hanya menurunkan kinerja tetapi juga menurunkan kualitas kerja dan tingkat kerja sama di antara para pekerja (Pfeffer, J., & Langton, N., 1993). Williams S, Pitre R, Zainuba M (2002) menemukan bahwa perilaku OCB meningkat ketika persepsi pegawai tentang perlakuan adil oleh atasan, organisasi maupun rekan kerja menjadi lebih positif. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Duque JC, Ramos R, Surinach J. (2005) persepsi keadilan mempengaruhi keputusan pegawai untuk berperilaku OCB. Lebih lanjut dikatakan bahwa persepsi keadilan, khususnya yang berasal dari keadilan interaksional, berperan penting dalam memprediksi terjadinya kewargaan organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng menunjukkan bahwa hasil univariat dari 255 responden terdapat 43,5% (111 responden) dengan *organizational justice* yang berada pada kategori tinggi dan 56,5% (144 responden) dengan *organizational justice* yang berada pada kategori rendah. Rendahnya *organizational justice* ini disebabkan karena rendahnya keterlibatan yang dirasakan oleh pegawai dalam pengambilan keputusan dan hak-hak yang mereka terima dari organisasi. Hasil bivariat pada penelitian ini menunjukkan proporsi responden yang memiliki *organizational justice* yang tinggi dan OCB yang tinggi yakni sebesar 91,9% dibandingkan dengan responden yang memiliki *organizational justice* yang rendah dan OCB tinggi yaitu 9,0% serta responden yang memiliki *organizational justice* yang rendah dan OCB yang rendah yakni sebesar 91% dibandingkan dengan responden yang memiliki *organizational justice* yang tinggi dan OCB rendah yaitu 8,1%. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *organizational justice* yang tinggi cenderung memiliki OCB yang tinggi sama dengan

sebaliknya yaitu pegawai yang memiliki *organizational justice* yang rendah cenderung memiliki OCB yang rendah.

Pada hasil multivariat menunjukkan p -value $0,001 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh *organizational justice* terhadap OCB dengan nilai $\text{Exp}(B)$ 53,205 kali. Berdasarkan nilai $\text{Exp}(B)$, *organizational justice* akan memberikan pengaruh sebesar 53,205 kali terhadap OCB serta nilai B 3,974, yang artinya pengaruh yang ditimbulkan ialah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif terhadap OCB secara signifikan, dimana semakin tinggi *organizational justice* yang dirasakan oleh pegawai di Rumah sakit maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai.

Ada banyak penelitian yang menunjukkan hubungan yang kuat antara keadilan organisasional dan OCB. Penelitian sebelumnya, Nwibere, B. M., (2014) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, penelitian oleh Damirchi, Q. V., Babai, M. B., & Darban, M. Z (2013) menemukan bahwa keadilan organisasional mencakup semua dimensinya (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan organisasi) memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB pegawai. Ibrahim, M. E., & Ann, O. P (2015) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi keadilan yang dirasakan oleh pegawai maka perilaku extra-role (OCB) juga akan terjadi, hal ini dikemukakan dalam penelitian (Mustafa, D., Serap, T., & Mehmet, D., 2016).

Penelitian lain yang mendukung gagasan ini dilakukan oleh Ismail *et al*, (2018) yang melibatkan 700 karyawan di universitas Azad Jammu dan Kashmir. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan OCB. Keadilan organisasi dan OCB memiliki hubungan yang positif satu sama lain, sikap dan perilaku kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang keadilan dalam hasil yang diterima dari organisasi mereka (Ismail *et al*, 2018). Adapun dalam penelitian Tennant, B., (2012) menyatakan bahwa dukungan keadilan organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB secara positif dan signifikan. Serta penelitian yang dilakukan oleh menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keadilan organisasi dan perilaku OCB yang dilakukan pada 384 perawat di Rumah sakit universitas zagazig.

Penelitian Sedigheh Hannan *et al*, (2022) juga menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan secara statistik antara keadilan organisasi dan OCB (yaitu, semakin tinggi keadilan organisasi semakin tinggi skor perilaku OCB pada perawat bedah). Keputusan untuk menampilkan OCB merupakan hasil dari sejauh mana karyawan merasa bahwa dia telah diperlakukan secara adil oleh organisasi. Pegawai yang merasakan ketidakadilan dapat memilih untuk mengurangi OCB mereka, sedangkan pegawai yang merasakan keadilan akan memilih untuk menampilkan OCB dan melihatnya sebagai kontribusi untuk memastikan fungsi organisasi efektif (Goundarzvandchegini, M., 2011).

7. Pengaruh Dimensi *Distributive* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Komponen pertama dari keadilan adalah keadilan distributif yang berkaitan dengan alokasi hasil kepada karyawan. Menurut Adams (1965) yang mewakili teori ekuitasnya, orang pada umumnya cenderung membuat perbandingan seberapa besar yang mereka relatif dapatkan terhadap seberapa besar kontribusi mereka dan membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain yang berada dalam situasi yang sama. Pada umumnya rasa keadilan dan kewajaran karyawan meningkat ketika ada keseimbangan antara input dan output, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Keadilan distributif merupakan penilaian pegawai terhadap keadilan dengan membandingkan hasil (outcome) yang diterima pegawai dari organisasi. Selain itu keadilan distributif merupakan persepsi pegawai terhadap keadilan dan kepatutan dalam jumlah atau alokasi imbalan yang ia dapatkan dibandingkan dengan pegawai lain. Kemudian akan menilai adanya ketidakadilan atau keadilan yang terjadi (Robbins, S. P., 2008). Keadilan distributif didefinisikan sebagai "distribusi manfaat dan kerugian, imbalan dan biaya, dan hal-hal lain yang memengaruhi kesejahteraan anggota individu suatu kelompok atau masyarakat" (Luo, Y., 2007).

Menurut Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015), menjelaskan bahwa keadilan distributive berkaitan dengan konsistensi dalam pembagian hasil organisasi seperti gaji, tunjangan dan bonus. Ketika anggota organisasi merasa bahwa imbalan yang mereka terima sejalan dengan kontribusi mereka, hal itu menciptakan persepsi keadilan distributif. Menurut Mengstie, M. (2020) keadilan distributif ditunjukkan oleh keadilan hasil seperti promosi dan gaji karyawan. Hal ini terjadi ketika organisasi mendistribusikan pekerjaan, posisi secara adil dan setara di antara pegawai dan dengan membandingkan pendapatan dan hasil dengan memberikan insentif berdasarkan rasio input dan output. Keadilan distributif merupakan persepsi pegawai terhadap hasil yang didapatkan dengan cara yang adil. Dengan kata lain, staf dapat memandang keadilan distributif jika setiap orang yang bekerja di organisasi yang sama diperlakukan secara adil dan diberi imbalan atau hukuman atas apa yang mereka kerjakan (Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B., 2019).

Keadilan distributif mengacu pada keadilan distribusi hasil seperti promosi dan imbalan lain yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai (Niehoff and Moorman, 1993). Semakin tinggi orang mendapatkan insentif dan penghargaan, semakin tinggi pula mereka mengekspresikan OCB. Dengan kata lain, ketika orang merasa puas dengan pendapatan mereka, maka mereka akan menunjukkan lebih banyak perilaku OCB. Perilaku OCB pegawai cenderung meningkat ketika seseorang melihat distribusi keluaran yang adil untuk kontribusi mereka kepada organisasi dibandingkan dengan orang lain dengan beban kerja yang sama. dengan kata lain, semakin tinggi keadilan distribusi yang dirasakan pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi perilaku OCB pegawai (Niehoff and Moorman, 1993).

Hasil dari penelitian ini dimana hasil yang diperoleh pada dimensi *Distributive* dari 255 responden dimensi *Distributive* berada pada kategori tinggi yakni sebesar 34,1% (87 responden) dan 65,9% (168 responden) berada pada kategori rendah. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasakan kurangnya perhatian yang diberikan oleh atasan mengenai kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit dimana sebagian pegawai merasa kompensasi yang diberikan telah sesuai namun kurang tepat waktu.

Berdasarkan hasil uji multivariate regresi logistik *Distributive* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *Distributive* berpengaruh signifikan pada OCB dan memberikan pengaruh sebesar 7,246 kali terhadap OCB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Awang, R., Mohd, W. and Wan, R., (2015) yang dilakukan pada staff akademik politeknik Malaysia, yakni adanya hubungan antara keadilan distributif dalam organisasi terhadap OCB. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanti, I., & Suharnomo, S, (2017) juga menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasa adil terhadap keadilan distributif, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih banyak OCB. Penelitian ini sejalan dengan Kusuma, Y. W, (2019) yang menjelaskan bahwa pada data yang diperoleh, keadilan distributif berpengaruh terhadap OCB sebagai variabel dependen. Keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB. Semakin tinggi keadilan yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, tingkat stres yang lebih rendah, dan sikap berbeda yang lebih baik.

Adapun penelitian yang tidak sejalan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Lambert, E.G. and Hogan, N.L., (2013) dimana dari hasil penelitiannya menemukan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB. Hal ini disebabkan di beberapa unit kerja pelayanan cenderung memiliki beban kerja yang lebih tinggi di banding kelompok lain, beban kerja yang melebihi batas dan *reward* yang kurang/tidak adil sehingga membuat individu menjadi lebih fokus pada diri sendiri daripada mengembangkan OCB. Serta penelitian yang dilakukan oleh Lim, B. T. H., & Loosemore, M., (2017) juga menunjukkan bahwa keadilan distributive tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

8. Pengaruh Dimensi *Procedural* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Menurut Robbins (2013), keadilan *procedural* berkaitan dengan proses pembuatan keputusan di organisasi, dan dianggap adil ketika karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Keadilan *prosedural* dapat didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Definisi keadilan *prosedural* menurut J.B. Miner yang menyatakan keadilan *prosedural* adalah asumsi yang masuk akal tentang prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan (J.B. Miner, 2005).

Keadilan *prosedural* sebagai sesuatu yang dirasakan dari proses pengambilan keputusan organisasi (Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J., 2013). Menurut George dan Jones menyatakan bahwa keadilan *prosedural* berkaitan dengan rasa keadilan yang dirasakan mengenai prosedur yang digunakan untuk membuat kebijakan mengenai pemerataan hasil pendapatan. Pendapat yang dimaksud kebijakan yang tidak terbatas hanya pada pemerataan keuangan, tetapi juga menyangkut cara mengevaluasi tingkat prestasi kerja, serta cara menangani keluhan dan perselisihan (J.M. George, G.R. Jones, and W.C. Sharbrough, 2005).

Keadilan *prosedural* mengacu pada bagaimana pegawai menyadari adanya kesetaraan dalam proses yang digunakan untuk mencapai hasil dan membuat pilihan. Keadilan *prosedural* menyangkut sejauh mana perwakilan menggunakan masukan pegawai dan memintanya, dan terlibat dalam komunikasi dua arah, menerapkan standar atau aturan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menantang keputusan (Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khalil Khan, M., 2019). Keadilan dari prosedur dan proses lebih penting daripada hasil itu sendiri (Ghran, L., Jameel, A., & Ahmad, A., 2019).

Daft menjelaskan posisi keadilan *prosedural* sebagai konsep yang mendefinisikan aturan secara jelas dan menegakkannya secara konsisten dan seimbang (Richard L. Daft, 2020). Keadilan *prosedural* mencakup kebijakan dan prosedur di organisasi yang memastikan bahwa keputusan dibuat dengan benar, termasuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini merupakan faktor yang memengaruhi keadilan organisasi terhadap OCB di lingkungan rumah sakit.

Hasil dari penelitian ini dimana hasil yang diperoleh pada dimensi *Procedural* dari 255 responden dimensi *Procedural* berada pada kategori tinggi yakni sebesar 37,3% (95 responden) dan 62,7% (160 responden) berada pada kategori rendah. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasakan ketika mereka memberikan kritik dan saran terhadap peraturan Rumah sakit yang tidak sesuai terkadang tidak diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan hanya orang tertentu lah yang diberikan kesempatan untuk terlibat dalam bernegosiasi dalam pengambilan keputusan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji multivariate regresi logistik *Procedural* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *Procedural* berpengaruh signifikan pada OCB dan memberikan pengaruh sebesar 10,763 kali terhadap OCB.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslam & Sadaqat (2011) dan Lambert, E.G. and Hogan, N.L., (2013) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural secara signifikan berkorelasi terhadap OCB. Persepsi prosedur yang adil dapat menciptakan rasa kerja sama dan bukannya persaingan di antara pegawai, yang mengarah pada keterlibatan yang lebih tinggi dalam perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Maria (2020) pada 109 pegawai menunjukkan hasil dimana keadilan procedural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dan berbagai penelitian yang menyajikan hubungan antara keadilan prosedural dan OCB dapat mengkonfirmasi bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB (Ali, N., 2016; Daniel, 2016; Zeinabadi & Salehi, 2011).

Adapun penelitian yang tidak sejalan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Lim, B. T. H., & Loosemore, M., (2017) menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Yang dimana mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit memberikan layanan kepada pasien secara etis menganggap bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh sebab tujuan mereka hanya untuk melayani pasien dan memberikan layanan terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed Salam (2020) juga menyatakan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara keadilan procedural terhadap OCB.

9. Pengaruh Dimensi *Interactional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

Interactional justice menunjukkan interaksi antara pegawai/staf dengan atasan, atasan dengan bawahan dan rekan kerja dalam suatu organisasi. Hal ini mengacu pada bagaimana seseorang memperlakukan orang lain. Seseorang dikatakan adil secara interaksional jika dia berbagi informasi dengan tepat dan menghindari komentar yang kasar atau kejam. Menurut (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; Cropanzano, 2007) terdapat dua aspek keadilan interaksional yaitu pertama, keadilan informasional yang berkaitan dengan kejujuran dan pemberian pembenaran yang memadai saat situasi buruk terjadi. Kedua, keadilan interpersonal yang menyangkut penggunaan rasa hormat dan martabat dalam memperlakukan orang lain.

Keadilan interaksional menurut Bies, R. J. and Moag, J.F. (1986) berkaitan dengan rasa hormat, kepatutan, kejujuran, dan pembenaran tindakan. Atasan harus menghormati, jujur, dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahan tanpa bersikap tidak pantas atau berprasangka. Cropanzano, R., Rupp, D.E., Mohler, C. J., and Schminke, M. (2015) menemukan bahwa keadilan interaksional sangat membantu organisasi yang memberlakukan pemotongan gaji, karena pegawai merasa bahwa manajemen mendukung mereka dengan bersikap jujur dan berempati terhadap keseluruhan proses.

Individu diperlakukan dengan hormat melalui penerapan keadilan interaksional, diberikan informasi yang jujur, sopan, dan benar, serta memberikan penjelasan yang jelas tentang hasil yang diterima setelah proses pengambilan keputusan. Persepsi keadilan interaksional bergantung pada perlakuan interpersonal yang diterima pegawai dan pengetahuan yang diberikan kepada mereka selama dan setelah alokasi sumber daya (Hadi, S., Tjahjono, H., & Palupi, M, 2020).

Hasil dari penelitian ini dimana hasil yang diperoleh pada dimensi *Interactional* dari 255 responden dimensi *Interactional* berada pada kategori tinggi yakni sebesar 37,6% (96 responden) dan 62,4% (159 responden) berada pada kategori rendah. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasakan komunikasi yang terjalin dengan atasannya kurang intens dan terkadang bersikap tidak terlalu peduli selama pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan prosedur yang ada. Berdasarkan hasil uji multivariate regresi logistik *Interactional* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dimensi *Interactional* berpengaruh signifikan pada OCB dan memberikan pengaruh sebesar 12,728 kali terhadap OCB.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Malik (2011), yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara keadilan interaksional dan OCB. Hal ini menandakan bahwa keramahan dan perhatian antar individu, baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja, berpengaruh terhadap perilaku sukarela yang disebut sebagai OCB. Dengan kata lain, karyawan cenderung melakukan tindakan OCB secara spontan jika mereka merasakan adanya keadilan interaksional yang baik dari para atasan mereka. Dengan demikian semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan interaksional dalam organisasi, semakin meningkat pula kemungkinan perilaku OCB dari para pegawai. Badu, C.A and Asumeng M (2013) menemukan bahwa keadilan interaksional secara signifikan akan menjelaskan lebih banyak varians dan berhubungan positif dengan OCB. Noruzy, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., and Hatami-Shirkouni (2011) menemukan bahwa hubungan antara keadilan interaksional dan OCB secara statistik signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed Salam (2020) juga menunjukkan bahwa keadilan interaksional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini didukung oleh temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L., (2019) dimana jika atasan menangani/memperlakukan perawat secara adil dan bermartabat akan mengarahkan pada perilaku ekstra peran di rumah sakit, hal ini tidak hanya mendorong OCB tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Tarela OboroOkpu and Gift J.Eke (2020) juga menemukan bahwa keadilan interaksional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pegawai. Hal ini semakin menguatkan fakta bahwa ketika pegawai berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan organisasi, maka hal ini akan memunculkan perilaku-perilaku positif terhadap organisasi tersebut sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

4.4 Implikasi Manajerial

Dampak yang diperoleh secara praktis oleh manajemen rumah sakit atau entitas public lainnya dapat memberikan kontribusi signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *organizational trust* dan *organizational justice* berperan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga manajemen Rumah sakit perlu memperhatikan mengenai kedua variabel tersebut dalam kelangsungan suatu organisasi yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Rumah sakit. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pegawai dan manajemen rumah sakit antara lain, perlu adanya perubahan perilaku dan paradigma manajemen rumah sakit yang berorientasi pada sikap dan profesionalisme yang lebih baik.

Untuk itu, pegawai dan manajemen rumah sakit dituntut untuk melakukan perubahan ke arah yang positif terhadap keadilan organisasi, kepercayaan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan OCB. Peningkatan perlakuan terhadap keadilan organisasi dapat dilakukan dengan cara pegawai untuk meningkatkan keadilan interaksional yang tinggi, melalui perlakuan atasan yang saling menghormati terhadap pengambilan keputusan tentang prosedur pekerjaan dan konsistensi dalam pengambilan keputusan kepada seluruh pegawai. Salah satu langkah pertama untuk meningkatkan keadilan prosedural adalah komunikasi. Pegawai perlu dimintai pendapat mereka tentang keadilan prosedural dan proses dalam organisasi, serta rekomendasi untuk perubahan.

Manajer/supervisor harus melakukan yang terbaik untuk menjaga hubungan pertukaran yang berkualitas dengan pegawai mereka. Hal ini dapat dicapai dengan berbagi emosi, loyalitas, dan kontribusi dengan pegawai mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan dan persepsi pegawai terhadap dukungan atasan. Bahkan, manajer/supervisor harus berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan organisasi dan suasana yang mendukung yang akan meningkatkan

timbang balik di antara para pegawai untuk secara sukarela mengambil tanggung jawab peran tambahan. Oleh karena itu, dengan interaksi yang baik, siklus yang baik, yang tidak hanya akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap institusi medis dan mengurangi pergantian/ niat berpindah, tetapi juga mendorong perilaku OCB mereka dengan mengambil tanggung jawab peran ekstra untuk meningkatkan efektivitas rumah sakit.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

Di karenakan Jumlah dimensi dari ketiga variabel yang diteliti sebanyak 11 dimensi, mempengaruhi banyaknya jumlah pernyataan dalam kuesioner sehingga membuat responden membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menjawab pernyataan kuesioner.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang *organizational trust* dan *organizational justice* terhadap OCB pada pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational trust* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Memberikan pengaruh sebesar 6,035 kali terhadap OCB, artinya setiap peningkatan *organizational trust* pegawai akan meningkatkan sebesar 6,035 kali OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
2. Dimensi *trust to work team* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi *trust to work team* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
3. Dimensi *trust to setting* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi *trust to setting* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
4. Dimensi *trust to management* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi *trust to management* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
5. *Organizational justice* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Memberikan pengaruh sebesar 53.205 kali terhadap OCB, artinya setiap peningkatan *organizational justice* pegawai akan meningkatkan sebesar 53.205 kali OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
6. Dimensi *distributive justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi *distributive justice* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
7. Dimensi *procedural justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi *procedural justice* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.
8. Dimensi *interactional justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin tinggi *interactional justice* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula OCB pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng, maka peneliti membuat beberapa saran sebagai berikut:

A. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif/ metode lainnya guna menggali lebih dalam mengenai fenomena-fenomena terkait *organizational trust*, *organizational justice* dan OCB serta masing-masing dimensinya dan lebih mengembangkan/mengeksplor lagi variabel-variabel lainnya dan juga dapat melihat karakteristik responden yang dapat berpengaruh terhadap OCB pegawai baik di rumah sakit umum maupun rumah sakit swasta.

B. Bagi Manajemen Rumah Sakit

1. Pihak manajemen Rumah sakit dapat lebih meningkatkan *organizational trust* (kepercayaan organisasi) pada pegawai dengan :
 - a. *Trust to work team* (kepercayaan pada rekan kerja): Membangun hubungan interpersonal yang kuat antara anggota tim akan membantu dalam menciptakan ikatan yang lebih dalam dan rasa saling menghargai. Meningkatkan komunikasi yang terbuka dan jelas di antara anggota tim dengan membuat grup chat (WA) bersama. Pastikan bahwa informasi mengenai tujuan, tugas, dan harapan dijelaskan dengan baik kepada semua anggota tim.
 - b. *Trust to setting* (kepercayaan pada organisasi/rumah sakit): Memastikan bahwa komunikasi antara manajemen dan pegawai dilakukan secara terbuka dan transparan (mengadakan rapat/pertemuan/ diskusi kelompok dengan penjadwalan tetap). Sampaikan informasi mengenai visi, misi, tujuan organisasi, serta perkembangan dan keputusan yang memengaruhi pegawai dengan jelas dan tepat waktu. Pemimpin organisasi, termasuk manajer dan pimpinan unit, harus membangun kepercayaan dengan memberikan teladan yang baik, mendengarkan secara aktif, dan menghargai pandangan serta masukan pegawai.
 - c. *Trust to management* (kepercayaan pada manajer/supervisor): Manajer/atasan harus menyadari seberapa sering mereka berkomunikasi dengan pegawai mereka karena hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka dianggap dapat dipercaya. Bersikap tulus, selalu ada disaat dibutuhkan dan menepati janji yang dibuat kepada pegawai, menciptakan suasana kekeluargaan saling berbagi emosi, loyalitas serta turut berperan aktif pada setiap proses pekerjaan sehingga menimbulkan rasa percaya.
2. Pihak manajemen Rumah sakit dapat lebih meningkatkan *organizational justice* (keadilan organisasi) dengan :
 - a. *Distributive justice* (keadilan distributif): Menerapkan sistem kompensasi yang adil (remunerasi) dimana memastikan bahwa sistem kompensasi di rumah sakit memperhitungkan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, tanggung jawab, dan kinerja dalam menetapkan gaji dan tunjangan. Memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan (mengembangkan SOP mengenai pelatihan & pendidikan). Serta memastikan pegawai memiliki akses yang sama terhadap fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.
 - b. *Procedural justice* (keadilan prosedural): lebih melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka secara langsung dimana pegawai perlu dimintai pendapat mereka tentang keadilan dalam prosedur dan proses dalam organisasi, serta rekomendasinya untuk perubahan.
 - c. *Interactional justice* (keadilan interaksional): dengan penghapusan diskriminasi, tindakan tegas harus diambil untuk menghapus segala bentuk diskriminasi di tempat kerja, baik itu berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya. Membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan melalui bimbingan, kepedulian dan dorongan yang akan mendorong pegawai agar dapat mengekspresikan ide mereka. Serta memberikan kesempatan pada semua pegawai dengan sama rata untuk bernegosiasi dan memberi umpan balik yang tepat waktu tentang kebutuhan mereka dalam pekerjaan serta memperlakukan pegawai dengan hormat. Serta memberikan pengakuan dan penghargaan, mengakui dan menghargai kontribusi yang signifikan dari pegawai dapat memberikan dorongan tambahan untuk mereka bekerja dengan baik dan merasa dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Adams (1965). Inequity in Social Exchange. BEHAVIORAL RESEARCH SERVICE GENERAL ELECTRIC COMPANY CROTONVILLE, NEW YORK' (no date).
- Adil, A. (2021) 'Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity', *Curr Psychol* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01899-x>.
- 'Ahmad and Jameel - 2021 - Effect of Organizational Justice Dimensions on Per.pdf' (no date).
- 'Ahmed Salam (2020). Organizational Justice as a Predictor of Organizational Citizenship Behaviour. *International Business Education Journal* Vol. 13, Special Issue (2020) 29-42. DOI: <https://doi.org/10.37134/ibej.vol13.sp.3.2020>' (no date).
- 'Akira & Jatmika (2015). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK "X" DI BANDUNG. Vol. 8 No. 1 April 2015 PSIBERNETIKA' (no date).
- Akram, A. (2018) 'The impact of supervisory justice and perceived supervisor support on organizational citizenship behavior and commitment to supervisor; The mediating role of trust'. Available at: <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493902> CrossMark LogoCrossMark.
- 'Alhassan et al. (2013). Association between health worker motivation and healthcare quality efforts in Ghana. *Hum. Resour. Health* 11 (37), 2–11.' (no date).
- Ali, N. (2016) 'Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Health Sector of Pakistan.', *Review of Public Administration and Management*, 4(3). Available at: <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000198>.
- 'Altuntas and Baykal (2010). Relationship Between Nurses' Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2010.01347.x' (no date).
- 'AM Alhamad (2022) - The Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust, and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of the Employees of the Karabuk University. *Sumerianz Journal of Business Management and Marketing*, 2022, Vol. 5, No. 1, pp. 1-7 ISSN(e): 2617-0175, ISSN(p): 2617-1724 Website: <https://www.sumerianz.com> DOI: <https://doi.org/10.47752/sjbjmm.51.1.7>' (no date).
- 'Amal Diab Ghanem (2019). Relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors: Staff nurses' perspective. *Journal of Nursing Education and Practice*. DOI: 10.5430/jnep.v9n11p10. URL: <https://doi.org/10.5430/jnep.v9n11p10>' (no date).
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A (2005) *Are procedural justice and distributive justice conceptually distinct? In J. A. Colquitt & J. Greenberg (Eds.), Handbook of organizational justice (pp. 85–112)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 'Asmaa Wahid (2022). The Relationship between Perceived Organizational Trust and Nurse's Organizational Citizenship Behavior. *Perceived Organizational Trust and Nurse's Organizational Citizenship Behavior. Zagazig Nursing Journal*' (no date).

- Atalla, A.D.G. and Abdelaal, N.H. (2019) 'Relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors: Staff nurses' perspective', *Journal of Nursing Education and Practice*, 9(11).
- Awang, R., Mohd, W. and Wan, R. (2015) "The Impact of Organizational Justice on Organizational citizenship behavior in Malaysian Higher Education", pp. 674–678. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5901/mjss.2015.v6n5s2p674>.
- 'Babić et al. (2014). Differences in motivation of health care professionals in public and private health care centers. *SJAS* 11 (2), 45–53' (no date).
- Badea, R. (no date) 'Trust as catalyst for the organizational performance. A focus on a medium-size IT Romanian company'.
- Badu, C.A and Asumeng M (2013) 'Perceived Organisational Justice and Employees' Organisational Citizenship Behaviour in Ghana', *European Journal of Business and Management*, 5(19), pp. 144–150.
- Baker, G.R. (no date) 'Creating A High Performing Healthcare System for Ontario: Evidence Supporting Strategic Changes in Ontario'.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009) 'Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment.', *International Journal of Business and Management*, 4(9), pp. 145–154. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>.
- Barnard, Chester I. (1938) *the Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bell SJ, Menguc B (2002) 'The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality', *J Retail.*, 78(2), pp. 131–146.
- Bhatnagar, A. et al. (2016) 'Primary health care workers' views of motivating factors at individual, community and organizational levels: a qualitative study from Nasarawa and Ondo states, Nigeria'.
- Bies, R. J. and Moag, J.F. (1986) 'Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. In: Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H., Eds.', *Research on Negotiations in Organizations*, Vol. 1.
- Bizri, R. (2018) 'Diversity management and OCB: the connection evidence from the Lebanese banking sector'.
- 'Boakye et al (2022) - Resilience and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Leadership and Interpersonal Trust. *SEISENSE Business Review*. Vol 2 No 1 (2022): DOI: <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.765> , 28 - 42' (no date).
- Burns C (2005) 'Dual attitudes about trust in safety culture', *The Business Review*, 4(2), pp. 8–92.
- Busse, R. et al. (eds) (2019) *Improving healthcare quality in Europe: characteristics, effectiveness and implementation of different strategies*. Copenhagen, Denmark: WHO Regional Office for Europe (Health policy series, 53).
- 'Celep (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 5763 – 5776' (no date).
- 'Chahal H & Mehta S, 2010. ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB): A CONCEPTUAL FRAMEWORK IN REFERENCE TO HEALTH CARE SECTOR. <https://www.researchgate.net/publication/310795722>' (no date).

- Chahal, H. and Mehta, S. (2010) 'Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector', *Journal of Services Research*, 10(2), p. 25.
- Cheng, B.S. (1999) "Supervisor-subordinate trust relationship in enterprise organizations", *Sociological Studies*, 14(2), pp. 22–37.
- 'Colquitt (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology* 2001, Vol. 86. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386' (no date).
- 'Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015). Measuring justice and fairness. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 187–202). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.8>' (no date).
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013) 'Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives', *Journal of Applied Psychology*, pp. 199-236. Available at: <https://doi.org/10.1037/a0031757>.
- Colquitt, J.A. (2001) 'On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 386–400. Available at: <https://doi.org/DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386>.
- Cook, J., T. Wall. (1980) 'New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment', *Journal of Occupational Psychology*, pp. 39–52.
- Cooper, C., Dewe, P., & Driscoll, M. (2011) 'Organizational Stress: A review and critique of theory, research, and applications', *Thousand Oaks: Sage* [Preprint].
- Covey, S. R (1991) *The taproot of trust. Executive Excellence* 8:3-4.
- 'Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. DOI: 10.5465/AMP.2007.27895338' (no date).
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. (2007) 'The Management of Organizational Justice', *Academy of Management Perspectives* [Preprint].
- Cropanzano, R., Rupp, D.E., Mohler, C. J., and Schminke, M. (2015) 'Three roads to organizational justice in research', *Personnel and Human Resource Management*, 20, pp. 1–113.
- Cummings, L. L., and P. Bromiley (1996) 'The organizational trust inventory (OTI), In *Trust in organizations*', *Frontiers of theory and research*, pp. 302–330.
- Damirchi, Q. V., Babai, M. B., & Darban, M. Z (2013) 'Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Moghan's Agro -Industry Company', *International Journal of Management and Social Science Research*, 2(3), pp. 68–70.
- 'Daniel J. McAllister (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1 (Feb., 1995), pp. 24-59. <http://www.jstor.org/stable/256727>.' (no date).
- De-Jong, B.A. and Elfring, T. (2010) "How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity, monitoring, and effort", *Academy of Management Journal*, 53(3), pp. 535–549.

- Denise M. Rousseau, Sim Sitkin, Ronald S. Burt and Colin Farrell Camerer (1998) 'Not So Different After All: A Cross-discipline View of Trust', *Academy of Management Review*, 23(3), pp. 393–404. Available at: <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>.
- Devin, F., Zohoorian, Z., Peymanizad, H., & Sane, M. (2012) 'Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and self-esteem among physical education teachers', *Social and Behavioral Sciences*, pp. 1203–1207.
- Dirican, A., & Erdil, O. (2016) 'An Exploration of Academic Staff's Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior in Relation to Demographic Characteristics', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 351–360.
- 'Dirks, 1999. The Effects of Interpersonal Trust on Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology* 1999, Vol. 84, No. 3, 445-455' (no date).
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2019) 'The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment', *Asia Pacific Education Review* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>.
- 'Dr. S.S. Khanka (2013). Human Resource Management. National Institute of Financial Management (Ministry of Finance, Government of India). S. Chand & Company LTD.' (no date).
- Duque JC, Ramos R, Surinach J. (2005) 'What have we learned from the changeover to the Euro? Lessons for accession countries from Catalonian firms.', *East Eur Econ*, 43(1), pp. 34–58.
- Dwika, I.A.P. (2020) 'KEADILAN ORGANISASIONAL, TRUST, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL BERPENGARUH TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN', *Jurnal Manajemen*, 9(6).
- Ebeh, R. E., Njoku, E. C., Ikpeazu, O. C., & Benson, L. (2017) 'Organisational commitment and job involvement among casual workers: The role of organizational justice', *Global Journal of Human Resource Management*, 5(4), pp. 17–32.
- 'Enticott et al (2021). Learning health systems using data to drive healthcare improvement and impact: a systematic review. *BMC Health Services Research* (2021) 21:200 <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06215-8>' (no date).
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khalil Khan, M. (2019) 'Employees' perceptions of CSR, work engagement, & OCB: The mediating effects of organizational justice', *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 16(5).
- 'Fulmer (2012). At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels. *Journal of Management* Vol. 38 No. 4, July 2012 1167-1230 DOI: 10.1177/0149206312439327' (no date).
- Gan, J. L.. (2018) 'Does Organizational Justice Influence Organizational Citizenship Behavior among Engineers ? A Conceptual Paper'.
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George (1998) 'The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork', *Academy of Management*, 23(3), pp. 531–546. Available at: <https://doi.org/10.2307/259293>.

- George, N.A., Aboobaker, N. and Edward, M. (no date) 'organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification'.
- Ghran, L., Jameel, A., & Ahmad, A. (2019) (2019) 'The effect of organizational justice on job satisfaction among secondary school teachers. Faculty of Business Economics & Entrepreneurship', *Faculty of Business Economics & Entrepreneurship*, 3(4), p. 84.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. ., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2012) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 14th ed. McGrawHill.
- Goundarzvandchegini, M., (2011) 'Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviour, Case Study: Rasht Public Hospitals.', *International Journal of Business Administration*, 2(4), pp. 42–49.
- 'Greenberg (1985) - The Distributive Justice of Organizational Perform. Faculty of Management and Human Resources, Ohio State University, Columbus, OH 43210-1399. Preparation of this chapter was supported in part by grant INT-8304375 from the National Science Foundation.' (no date).
- 'Greenberg (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management* 1990, Vol 16, No.2, 399-432' (no date).
- Hadi, S., Tjahjono, H., & Palupi, M (2020) 'Study of organizational justice in SMEs & positive consequences: Systematic review.', *International Journal of Advanced Science & Technology*, 29, p. 4725.
- 'Hadi-Moghaddam - 2021 - Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive- correlational study. *BMC Nursing* (2021) 20:132 <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00653-9>' (no date).
- 'Hamenda et al (2023) - HUBUNGAN RESILIENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT. *JURNAL NERS Research & Learning in Nursing Science*.' (no date).
- 'Hannani et al (2022). - The Relationship Between Perceived Organizational Justice with Organizational-Citizenship Behavior and Organizational Trust Among Iranian Surgical Technologists in Iran University of Medical Sciences in 2021. *Shiraz E-Med J*. 2022 October; 23(10):e122993. Published online 2022 October 16. <https://doi.org/10.5812/semj-122993>.' (no date).
- Heilman, M., & Chen, J. (2005) 'Same behavior, different consequences: Reactions to men"s and women"s altruistic citizenship behavior".', *Journal of Applied Psychology*, 90(3), pp. 431–441.
- 'Hotchkiss et al (2015). Job satisfaction and motivation among public sector health workers: evidence from Ethiopia. *Human Resources for Health* (2015) 13:83 DOI 10.1186/s12960-015-0083-6' (no date).
- Hough, C. and Sumlin, C. (2020) 'Impact of ethics, trust, and optimism on performance', *Management Research Review* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/9> DOI 10.1108/MRR-09-2019-0409.
- 'Huang et al (2021) - Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being. *Psychology Research and Behavior Management*. DOI: 10.2147/PRBM.S311856' (no date).
- Ibrahim, M. E., & Ann, O. P (2015) 'Effects of organizational justice, employee satisfaction, and gender on employees' commitment: evidence from the use.', *International Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 45–49.

- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019) 'The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance', *Procedia Computer Science*, pp. 899-906.
- Ismail, S., Iqbal, Z. and Adeel, M. (2018) "Impact of Organizational Justice and Organizational citizenship behavior on Employees Performance", pp. 187-200. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5296/ijhrs.v8i2.13070>.
- Ivancevich, J. M. (2007) *Human Resource Management*. (11th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Jain, P., Duggal, T. and Ansari, A.H. (2019) 'Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment', *Benchmarking: An International Journal* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0191>.
- 'Jameel et al. - 2020 - Organizational Justice and Job Satisfaction Among Nurses. UKH Journal of Social Sciences. Vol 4. DOI: 10.25079/ukhjss.v4n2y2020.pp61-69' (no date).
- 'Jang et al (2019) - An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment. INTERNATIONAL JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>' (no date).
- J.B. Miner (2005) *Organizational Behavior: Essential theories of motivation and leadership*. ME Sharpe (1).
- J.M. George, G.R. Jones, and W.C. Sharbrough (2005) *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.
- Jodie E (2017) 'HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50(No. 6). Available at: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- 'Karem et al. - 2019 - The Impact of Organizational Justice Dimensions on Organizational Commitment among Bank Employees. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 23, Issue 02, 2019 ISSN: 1475-7192' (no date).
- Karem, M.A., Jameel, A.S. and Ahmad, A.R. (2019) 'The Impact of Organizational Justice Dimensions on Organizational Commitment among Bank Employees', *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02).
- 'Katz D (1964). THE MOTIVATIONAL BASIS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. The University of Michigan' (no date).
- Kim, B.-J. (2019) 'Unstable Jobs Cannot Cultivate Good Organizational Citizens: The Sequential Mediating Role of Organizational Trust and Identification', *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Preprint].
- Kim, E. J., and Park, S (2019) 'The role of transformational leadership in citizenship behavior organizational learning and interpersonal trust as mediators', *Int. J. Manpow*, 40, pp. 1347–1360. Available at: <https://doi.org/DOI:10.1108/IJM-12-2018-0413>.
- 'Koopman (2015). Integrating the Bright and Dark Sides of OCB: A Daily Investigation of the Benefits and Costs of Helping Others. *Academy of Management Journal*. AMJ-2014-0262.R2' (no date).
- Kramer, R.M. (1999) 'TRUST AND DISTRUST IN ORGANIZATIONS: Emerging Perspectives, Enduring Questions'.

- Kusuma, Y. W (2019) 'Analisis Pengaruh Distributive Justice, Procedural Justice, dan Interactional Justice terhadap Job satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Divisi Produksi dan HRD PT Kievit Indonesia di Salatiga.', 7(1), pp. 18–36.
- Lambert, E.G. and Hogan, N.L. (2013) 'The Association of Distributive and Procedural Justice with Organizational Citizenship Behavior', *Prison Journal*, 93, pp. 313–334. Available at: <http://dx.doi.org/10.1177/0032885513490491>.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. and Niakas, D. (2010) 'Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital'.
- 'Larry J. Williams & Stella E Anderson (1991). Job Satisfaction and Job Commitment as Predictors of Organization Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of management*, 1991, Vol.17, No. 3, 601-617' (no date).
- Larson, C. E., and F. M. LaFasto (1989) *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Newbury Park, CA: Sage.
- Latham, G., & Pinder, C (2005) *Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century*. Annual Review of Psychology. Available at: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>.
- Lebbaeus Asamani (2015) 'Interpersonal Trust At Work And Employees' Organizational Citizenship Behaviour', *International Journal of Business and Management Review*, 3(11), pp. 17–29.
- Lim, B. T. H., & Loosemore, M. (2017) 'The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects.', *International Journal of Project Management*, 35(2), pp. 95–106. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.016>.
- Luo, Y. (2007) 'The Independent and Interactive Roles of Procedural, Distributive, and Interactional Justice in Strategic Alliances', *Academy of Management Journal*, 50, pp. 644-664. Available at: <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2007.25526452>.
- Luthans, F., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2007) 'POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION', *PERSONNEL PSYCHOLOGY* [Preprint].
- Mardiyanti, I., & Suharnomo, S (2017) 'Analisis Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Ethical Behavior sebagai Variabel Mediasi dan Organizational Culture sebagai Variabel Moderasi.', *Diponegoro Journal of Management*, 6(12), pp. 58–72.
- Marinova, S.V., Cao, X. and Park, H. (2019) 'Constructive Organizational Values Climate and Organizational Citizenship Behaviors: A Configurational View'.
- 'Mark C. Bolino (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *The Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 4 (Oct., 2002), pp. 505-522. <http://www.jstor.org/stable/4134400>.' (no date).
- 'Matteson - 2021 - The relationship between work conditions and perceptions of organizational justice among library employees. *Library and Information Science Research*. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2021.101093>' (no date).

- Maurice, D. and Pattyranie, P.H. (2023) 'PERAN KEPUASAN PEKERJAAN DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DALAM LAYANAN KESEHATAN INDONESIA'.
- Mengstie, M. (2020) 'Perceived organizational justice & turnover intention among hospital healthcare workers', *BMC Psychology*, 8, pp. 3–5.
- 'Meryem EL (2020). Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: the Mediating Role of Organizational trust. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.12, No.3, 2020' (no date).
- Mohammad J., Quoquab Farzana, Zakaria (2010) 'ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND COMMITMENT: DO AGE AND TENURE MAKE ANY DIFFERENCE?', *University Publication Centre (UPENA) and Institute of Business Excellence*, 1(3). Available at: <https://www.researchgate.net/publication/277076289>.
- Moon, T.W., Hur, W.-M. and Choi, Y.J. (2018) 'How leaders' perceived emotional labor leads to followers' job performance', *Journal of Service Theory and Practice* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1108/JSTP-11-2017-0201>.
- Mustafa, D., Serap, T., & Mehmet, D. (2016) 'A study on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in hospitals', *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(2), pp. 547–554.
- 'Niehoff & Moorman (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3 (Jun., 1993), pp. 527-556' (no date).
- Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (1993) 'Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior', *The Academy of Management Journal*, 36(3), pp. 527–556.
- Noruzi, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., and Hatami-Shirkouni (2011) 'Investigation the Relationship between Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Perceived Organisational Support.', *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), pp. 842–847.
- Nw, V.-Y. and Van-Yperen', N.W. (1999) 'Goal orientations, beliefs about success, and performance improvement among young elite Dutch soccer players', (*Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*).
- Nwibere, B. M. (2014) 'Organisational Justice as a Determinant of Organisational Citizenship Behaviour in the Nigerain Work Environment : A Study of Selected Universities in the Niger Delta Region.', *International Journal Business and Management*, 9(4), pp. 191–205. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p191>.
- Organ, D. W. (2015) *Organizational Citizenship Behavior. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (2nd ed., pp. 317– 321)*. Elsevier Ltd.
- Organ, D.W. (1988) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. (2017) 'Organizational Citizenship Behavior : Recent Trends and Developments', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80(17), pp. 1–12.

- Organ, D.W. and Lingl, A. (1995) 'Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior', *The Journal of Social Psychology*. 135(3), 339-350o [Preprint].
- Ozer O, Zheng Y, Chen K. (2011) 'Trust in forecast information sharing. Management Science.', p. 57(6): 1111–37. Available at: <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1334>.
- Özlük, B. and Baykal, Ü. (2020) 'Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction', *Florence Nightingale Journal of Nursing* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5152/FNJN.2020.19108>.
- Panicker, A., Agrawal, R.K. and Khandelwal, U. (2018) 'Inclusive workplace and organizational citizenship behavior: study of a higher education institution, India'. Available at: <https://doi.org/>, <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0054>.
- Peters, T. J., and R. H. Waterman. (1982) *In search of excellence: Lessons from America's best run companies*. New York: Harper and Row.
- Pfeffer, J., & Langton, N. (1993) 'The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty', *Sage Publications, Inc.*, 38(3), pp. 382–407. Available at: <https://doi.org/10.2307/2393373>.
- 'PMK No. 30 Tahun 2022. INDIKATOR NASIONAL MUTU PELAYANAN KESEHATAN TEMPAT PRAKTIK MANDIRI DOKTER DAN DOKTER GIGI, KLINIK, PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT, RUMAH SAKIT, LABORATORIUM KESEHATAN, DAN UNIT TRANSFUSI DARAH' (no date).
- 'Podsakoff & MacKenzie, 1997. Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. Human Performance, 10(2), 133-151' (no date).
- 'Podsakoff et al. - 2000 - Organizational Citizenship Behaviors A Critical R.pdf' (no date).
- 'Podsakoff et al, 1990. Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. Philip M. Podsakoff, Department of Management, School of Business, Indiana University, Bloomington, IN 47405. Leadership Quarterly. Vol. 1 No 2.1990' (no date).
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Spoelma, T., Spoelma, T., & Spoelma, T. M (2014) 'Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research', *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp. S87–S119. Available at: <https://doi.org/10.1002/job.1911>.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., et al. (2000) 'Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research', *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 26(3).
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., et al. (2000) 'Organizational citizenship behaviors : A critical review of the theoretical and future research', *Journal of Management*, 26(3), pp. 513–563. Available at: <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>.
- Pritchard, R. D (1990) *Measuring and improving organizational productivity: A practical guide*. New York: Praeger.
- Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P. (1985) 'Trust in close relationships', *ournal of Personality and Social Psychology*, 49(1), pp. 95–112. Available at: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.95>.

- 'Rhee (2010). Different Effects of Workers' Trust on Work Stress, Perceived Stress, Stress Reaction, and Job Satisfaction between Korean and Japanese Workers. *Safety and Health at Work* 2010;1:87-97' (no date).
- Richard A. Posthuma and Michael A. Campion (2009) 'Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions', *Journal of Management*, 35(1), pp. 158–188. Available at: <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>.
- Richard L. Daft (2020) *Organization Theory & Design*. 13th edn. Cengage Learning.
- 'Risna M (2019). How Important Are Ocb As Mediation In Relationship Between Job Satisfaction, Organization Commitments, And Organizational Performance. *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology*, 2019 Vol. 4, Issue 7, ISSN No. 2455-2143, Pages 15-23' (no date).
- Riyanto S & Hatmawan A (2020) *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Robbins, stephen p (2013) *organizational behavior*. 15th edn. Edited by sally yagan. san diego: pearson education.
- Robbins, S. P. (2008) *Perilaku organisasi, Organizational behavior*. 12th edn. Jakarta: Selemba Empat.
- robbins, s. p., & judge, t. a. (2013) *organizational behaviour (inc). in pearson education*.
- Robert J. Parker and James M. Kohlmeyer (2005) 'Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note', *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), pp. 357–369. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.001>.
- 'Roger C. Mayer (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3 (Jul., 1995), pp. 709-734.<http://www.jstor.org/stable/258792> .' (no date).
- Rosak-Szyrocka, J. (2015) 'Employee motivation in health care', 6. Available at: : <http://www.qpij.pl>.
- Rousseau, D.M., and Parks, J.M. (1993) 'The contracts of individuals and organizations . In B.M. Staw and L. L. Cummings (Eds.)', *Research in organizational behaviour*, 15, pp. 1–43.
- Roy J. Lewicki, Bruce Barry, David M. Saunders (2007) *Essentials of Negotiation*. 4th ed. McGraw-Hill/Irwin.
- Salanova, M., Antognoni, H. A., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021) 'We trust you! A multilevel-multireferent model based on organizational trust to explain performance', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), p. 4241. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>.
- Sandra L. Robinson, S.L.R.R. (1996) 'Trust and Breach of the Psychological Contract', *Administrative Science Quarterly*, 41(4), pp. 574–599.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B.E. and Semarang, J. (no date) 'PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA'.
- Schwepker CH Jr, Schultz RJ (2013) 'The impact of trust in manager on unethical intention and customer-oriented selling', *Journal of Business & Industrial Marketing*, 28(4), pp. 56–347.
- Sean, M., & Joel, T. (2013) 'Gender roles and organizational citizenship behaviors: effects on managerial evaluations.', *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), pp. 380–399.

- Sedigheh Hannani, Fatemeh Majidian, Fardin Amiri, Namamali Azadi (2022) 'The Relationship Between Perceived Organizational Justice with Organizational-Citizenship Behavior and Organizational Trust Among Iranian Surgical Technologists in Iran University of Medical Sciences', *Shiraz E-Medical Journal*, 23(10). Available at: <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.5812/semj-122993>.
- Serena C. Lyu, Donald L. Ferrin (2018) 'Determinants, Consequences and Functions of Interpersonal Trust within Organizations', *The Routledge Companion to Trust* [Preprint].
- 'Singh and Malhotra - 2015 - The Mediating Role of Trust in the relationship between Perceived Organizational Support and Silence. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 9, September 2015 1 ISSN 2250-3153' (no date).
- Singh, U. and Srivastava, K.B.L. (2016) 'Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour', *Global Business Review*, p. 17(3) 1–16. Available at: <https://doi.org/DOI: 10.1177/0972150916630804>.
- 'Srivastava (2015). Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes among Health-Care Professionals. American Journal of Industrial and Business Management, 2015, 5, 666-685' (no date).
- Stamper, C., & Dyne, L. (2001) 'Work status and organizational citizenship behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), pp. 517–536.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Tarela OboroOkpu and Gift J.Eke (2020) 'Interactional Justice and Organizational Citizenship Behaviour of Academic Staff in Universities in Bayelsa State', *European Journal of Business and Management Research*, 5(4). Available at: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.418>.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010) 'A Field Research On Organizational Trust And Organizational Commitment', *Journal of Organization and Management Sciences*, 2(1), pp. 37–46.
- Tennant, B. (2012) 'Impact of organizational support, altruism & service climate on organizational citizenship behavior in service industry', *American Journal of Behavioural Science and Psychology*, 2(4), pp. 2568-5465.
- Top M, Akdere M, Tarcan M (2015) 'Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees.', *The International Journal of Human Resource Management.*, p. 26(9): 1259-82. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.939987>.
- Upasana Singh, Kailash B. L. Srivastava (2009) 'Interpersonal Trust and Organizational Citizenship Behavior', *Psychological Studies*, pp. 65–76.
- Van Dyne, L., and Cummings, L.L. (1990) 'Extra-role behaviours: In pursuit of construct and definitional clarity.', *The Academy of Management Journal* [Preprint].
- Vera Sylvia (2024) 'PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PT DAYAWISATA INTI INDAH', *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14(1).
- Wagner Ferraz Coelho da Silva, Wanderléia da Consolação Paiva and Helder Antônio da Silva (2019) 'Correlations Between Trust And The Organizational Citizenship Behaviors: Reflections And Considerations For Public Managers From A Municipality In Minas Gerais', *Revista de Administração*

da Universidade Federal de Santa Maria, 12(2), pp. 317–335. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5902/1983465918362>.

- ‘Wahda et al (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management* Volume 12: 1–12. The Author(s) 2020 DOI: 10.1177/1847979020963774 journals.sagepub.com/home/enb’ (no date).
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997) ‘Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective’, *The Academy of Management Journal*, 40(1), pp. 82–111.
- Welch, J. (1993) ‘Management insights and leadership secrets of the legendry CEO’. Available at: www.HSM-US.com/JackWelch.
- ‘Whitman et al. (2012). Fairness at the Collective Level: A Meta-Analytic Examination of the Consequences and Boundary Conditions of Organizational Justice Climate. DOI: 10.1037/a0028021’ (no date).
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991) ‘Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors’, *Journal of Management*, 17(3) Job Satisfaction and Organizational Commitment as predictors of as), pp. 601–617. Available at: <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.
- Williams S, Pitre R, Zainuba M (2002) ‘Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment’, *J Soc Psychol. Crossref. PubMed. ISI.*, 142(1), pp. 33–44.
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S (2003) ‘Antecedents and outcomes of employees’ trust in Chinese joint ventures.’, *Asia Pacific Journal of Management*, 4(20), pp. 481-499.
- Xiong, C. et al. (2022) ‘Growth Culture and Public Hospital Performance: The Mediating Effect of Job Satisfaction and Person–Organization Fit’, *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Preprint].
- Yang, JS., & Tsai, LC (2022) ‘The moderating effects of trustor characteristics and the cost of being trusted on the relationship between felt trust and OCB intention.’, *Rev Manag Sci* 17, 2417–2441 (2023). Available at: <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00584-y>.
- ‘Yildiz (2019) - The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior. DOI: 10.1177/2158244019862661 journals.sagepub.com/home/sgo’ (no date).
- Yildiz, H. (2019) ‘The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior’, *SAGE Open* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/DOI:10.1177/2158244019862661>.
- ‘Yin (2018). “The Influencing Outcomes of Job Engagement: An Interpretation From the Social Exchange Theory”, *International Journal of Productivity and Performance Management* , <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0054>’ (no date).
- ‘Yohanes et al. - 2020 - The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. SHS Web of Conferences 76, 01058 (2020) <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601058> ICSH 2019’ (no date).
- ‘Young Ji (2018), The Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust, and Organizational Citizenship Behavior of Hospital Office Workers, Focusing on the Moderating Effect of Hospital Scales.

The Korean Journal of Health Service Management Vol.12 No.1 pp.13-22 March 2018
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.013> (no date).

'Yumna P (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id .pdf' (no date).

'Yuping Dai (2022). How organizational trust impacts organizational citizenship behavior: Organizational identification and employee loyalty as mediators. *Front. Psychol.* 13:996962. doi: 10.3389/fpsyg.2022.996962' (no date).

Choi, N. (2013). The effect of perceived organizational justice on organizational commitment in the police agency (Master thesis). Graduate School of Public Administrative. Seoul National University

Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York, NY: Harcourt. Brace & World.

Greenberg, J., & Folger, R. 1983. Procedural justice, participation and the fair process effect in groups and organizations. In P. B. Paulhus (Ed.), *Basic group processes*: 235–256. New York: Springer-Verlag

Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2019a). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
PROF. DR. H. M. ANWAR MAKATUTU BANTAENG**

SHILA RUBIANTI PRAWIRODIHARDJO



**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu.....
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa dari Program Studi Magister Adminstrasi Rumah sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, akan mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI* DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF.DR.H.M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG”.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu menyetujui, mohon untuk kesediannya menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan yang saya lampirkan pada surat ini.

Atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Januari 2024

Peneliti

Shila Rubianti Prawirodihardjo
(No. Hp: 085718523898)

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Unit Kerja :
4. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

5. Pendidikan : () D3/Sederajat
() S1 / Sederajat
() S2
() Lainnya,

6. Masa Kerja : () <1 tahun
() 1-5 tahun
() 6-10 tahun
() >10 tahun

7. Status Kepegawaian : () PNS
() Kontrak
() Honorer

8. Jenis Ketenagaan : () Tenaga Profesi
() Tenaga Non Profesi

FORMULIR PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Setelah mendengar/membaca penjelasan yang diberikan, maka saya bersedia menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh Shila Rubianti P. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini akan ada beberapa pernyataan yang harus saya jawab. Sebagai seorang responden, saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, namun karena keinginan saya sendiri, dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Hasil yang diperoleh dari saya sebagai responden dapat dipublikasikan sebagai hasil dari penelitian dan akan diseminarkan pada ujian hasil dengan tidak mencantumkan nama kecuali nomor responden.

Nama

Tanda Tangan

Tgl/Bln/Thn

Responden:

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Shila Rubianti P

Telpon : 085718523898

Email : Shilarubianti@gmail.com

Petunjuk pengisian :

- Pilihlah salah satu jawaban sesuai yang Anda alami dalam bekerja di tempat Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada A, B, C, atau D.
- Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang betul-betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan bekerja

Organizational Citizenship Behavior					
1. Altruism					
1.1	Ketika saya mengetahui rekan saya mengalami kesusahan dengan pekerjaannya, maka saya	A Akan membantu menyelesaikan pekerjaannya ketika diminta	B Membiarkan dia menyelesaikan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya	C Menawarkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai	D Merekomendasikan teman lain yang bisa membantunya
1.2	Sikap saya ketika dimintai bantuan oleh rekan kerja saya	A Saya selalu siap memberikan bantuan	B Saya akan membantu jika pekerjaan saya telah selesai	C Saya akan memberikan bantuan dengan syarat dia harus membantu saya dilain waktu	D Saya akan menyuruhnya meminta bantuan ke rekan kerja lain yang telah selesai dengan pekerjaannya
1.3	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, maka saya:	A Mengambil alih pekerjaannya di hari itu	B Menunggu dia datang dan mengerjakannya bersama-sama	C Tetap fokus pada pekerjaan saya sendiri	D Mengajak rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya
1.4	Ketika rekan kerja saya mempunyai permasalahan berkaitan dengan pekerjaannya, maka saya:	A Menanggapi dan memberi berbagai alternatif penyelesaian	B Mendengarkan ceritanya dengan penuh perhatian	C Meminta maaf tidak dapat mendengarkan keluhannya karena saya sibuk menyelesaikan pekerjaan saya	D Diam saja dan menganggap itu bukan urusan saya
1.5	Ketika ada karyawan baru di tempat kerja saya, sikap saya	A Biasa saja	B Berusaha mengenalkannya pada rekan kerja dan lingkungan kerja yang baru	C Memperkenalkan diri dan menawarkan bantuan jika diperlukan	D Menanggapi seperlunya

2. Conscientiousness					
2.1	Dengan jumlah gaji yang saya peroleh saat ini, maka saya:	A Akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya	B Sedang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain	C Bersedia membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya	D Berusaha mencari pekerjaan tambahan di tempat lain
2.2	Jika jam kerja di rumah sakit dimulai pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat	A Sebelum jam kerja dimulai	B Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	C Setelah jam 8 karena kondisi cuaca atau terjebak macet	D Saya dibutuhkan atau atasan mencari saya
2.3	Pada saat istirahat yang saya lakukan adalah	A Makan / beribadah atau bermain sosial media	B Menyelesaikan urusan pribadi sampai selesai	C Memaksimalkan pekerjaan yang belum selesai	D Tetap bekerja dan akan istirahat setelah pekerjaan selesai
2.4	Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:	A Tidak peduli selama saya tidak melanggar peraturan	B Menegur rekan yang tidak mematuhi peraturan	C Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi	D Tetap mematuhi peraturan
2.5	Dalam bekerja, saya orang yang	A Sering ceroboh	B Sering mendapat koreksi	C Melihat sekilas	D Sangat teliti

3. Sportmanship					
3.1	Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika	A Memperoleh imbalan yang pantas	B Demi kemajuan organisasi	C Mendapat pujian	D Diawasi oleh atasan
3.2	Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya	A Bekerja lebih lamban dan tidak optimum	B Menunggu solusi menjadi lebih nyaman untuk bekerja kembali	C Berusaha untuk tetap bertahan sambil melihat situasi	D Tak ingin memikirkannya
3.3	Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan organisasi demi kepentingan pribadinya, maka saya:	A Tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaan saya	B Mengancam akan menceritakan hal tersebut kepada rekan kerja yang lain	C Melaporkan pada atasan	D Mencoba mengerti kondisinya
3.4	Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada	A Pencapaian tujuan	B Kesalahan yang terjadi	C Kerja keras tim	D Pihak yang melakukan kesalahan
3.5		A	B	C	D

	Ketika saya menemukan banyak kesalahan yang berulang-ulang terjadi dalam organisasi ini, maka saya:	Membagi tugas secara adil dan memotivasi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	Menasehati rekan kerja agar sadar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	Bekerja sendiri yang penting tugas selesai	Melaporkan pada pimpinan agar diberi sanksi
--	---	---	---	--	---

4. Courtesy

4.1	Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:	A Bersikap profesional seolah tidak terjadi apa-apa	B Berdiam diri dan berpikir bahwa masalah akan selesai dengan sendirinya	C Tetap fokus pada pekerjaan saya	D Merasa terganggu sehingga saya akan berusaha untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja
4.2	Rekan kerja memberikan amanah kepada saya untuk menyetor laporan bulanan yang batas akhirnya hari ini tetapi saya berhalangan datang ke kantor maka	A Mencari cara agar laporan tersebut terkumpul tepat waktu	B Saya akan mengumpulkan laporan meskipun terlambat	C Saya tidak akan mengumpulkan laporan tersebut karena sudah melewati batas waktu	D Menyerahkan konsekuensi sepenuhnya kepada rekan kerja karena menitipkan laporan tersebut kepada saya
4.3	Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:	A Mengecek kontak dan percakapan yang bersifat rahasia	B Berbuat iseng terhadap rekan kerja lain	C Mencari dan segera mengembalikan ponsel tersebut kepada pemiliknya	D Tidak melakukan apa-apa, menunggu sampai yang bersangkutan mencari sendiri
4.4	Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:	A Bersikeras dengan pendapat yang saya anggap benar	B Menuruti pendapat rekan kerja untuk menghindari perselisihan	C Meminta rekan kerja yang lain untuk melakukan voting	D Mencari jalan tengah dengan menuruti pendapat rekan kerja tetapi juga tetap mempertimbangkan pendapat saya
4.5	Saya dapat menjadi panutan (<i>role model</i>) terhadap rekan kerja saya	A Kadang-kadang	B Ya	C Tidak Tahu	D Tidak sama sekali

5. Civic Virtue					
5.1	Apabila terjadi perubahan pimpinan dalam organisasi maka sikap saya	A Bersikap biasa saja dan tetap fokus dengan pekerjaan saya	B Menyesuaikan diri dengan kebijakan pimpinan baru	C Menolak apabila terjadi perubahan	D Merasa terbebani karena harus beradaptasi lagi dengan orang baru
5.2	Jika rumah sakit mengadakan sosialisasi yang terkait dengan pekerjaan saya maka saya	A Bersedia mengikuti sosialisasi untuk meng <i>up-date</i> pengetahuan saya	B Mengikuti sosialisasi tersebut apabila dimandatkan oleh organisasi saya	C Menyuruh karyawan baru untuk mengikuti sosialisasi tersebut	D Lebih baik karyawan yang berpengalaman yang mengikuti sosialisasi tersebut
5.3	Ketika saya mewakili rumah sakit tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar rumah sakit, maka saya	A Menjelaskan kondisi rumah sakit apa adanya	B Menceritakan hal-hal yang baik saja	C Melebih-lebihkan kondisi yang terjadi agar terlihat baik	D Membandingkannya dengan rumah sakit lain dan menganggap rumah sakit sendiri belum sebaik rumah sakit yang lain
5.4	Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kejadian	A Saya membaca dan mengarsipkannya dengan baik	B Membaca dokumen tersebut dan membuangnya ketika sudah tidak digunakan lagi	C Setelah dibaca, saya menumpuk dan menggabungkannya dengan dokumen lain	D Menyimpan dan akan membacanya ketika saya memiliki kesempatan dilain waktu

Organizational Justice

Distributive Justice					
1.1	Menurut saya, jumlah <i>take home pay</i> (<i>fee</i> ; jasa, bonus) yang diberikan RS atas kontribusi saya terhadap Rs:	A Saya merasa Tidak sesuai karena saya sudah bekerja keras di rs ini	B Cukup sesuai	C Kadang sesuai, tergantung dari pencatatan	D Sangat sesuai
1.2	Apakah ada perbedaan kompensasi bagi setiap pegawai RS?	A Ya ada, tergantung dari tanggung jawab dan beban pekerjaan yg dikerjakan	B Tidak ada, semua sama rata	C ya ada, namun tidak sesuai dengan beban pekerjaan.	D Kadang-kadang
1.3		A	B	C	D

	Menurut saya, perhatian atasan atas kebutuhan saya yang berkaitan dengan pekerjaan :	Segera merespon keinginan dan kebutuhan saya	Atasan mendengarkan kebutuhan tapi tidak segera merespon	Atasan saya sangat cuek	Perhatian atasan hanya untuk orang-orang tertentu
1.4	Apakah kompensasi yang anda terima sesuai UMR kota Makassar?	A	B	C	D
		Tidak sesuai dan tidak ada kompensasi tambahan.	Ya, namun ada beberapa karyawan tidak sesuai	Ya telah sesuai dan ada kompensasi tambahan	Ya sudah sesuai namun tidak ada kompensasi tambahan
1.5	Apakah Kompensasi yang anda terima diberikan setiap bulan dan tepat waktu ?	A	B	C	D
		Tidak, kompensasi Diberikan setiap 3 bulan	Ya selalu diberikan setiap bulan dan tepat waktu	Diberikan setiap bulan namun kurang tepat waktu	Tidak, kompensasi yang saya terima tidak pernah tepat waktu dan diberikan 6 bulan kemudian bahkan lebih
Procedural Justice					
2.1	Bagaimana rumah sakit mengembangkan kebijakan?	A	B	C	D
		Kebijakan yang akan dibuat ditentukan atasan melalui rapat, sosialisasi draf kebijakan dan diputuskan dengan melibatkan seluruh perawat	Kebijakan yang dibuat ditentukan atasan melalui rapat, sosialisasi draft kebijakan dan diputuskan hanya dengan melibatkan perawat tertentu	Kebijakan yang dibuat ditentukan atasan melalui rapat, sosialisasi draft kebijakan pada seluruh perawat tapi kebijakan diputuskan tanpa melibatkan perawat	Kebijakan dibuat sendiri oleh atasan melalui rapat, draft kebijakan tidak disosialisasikan dan diputuskan tanpa melibatkan perawat
2.2		A	B	C	D

	Bagaimana rumah sakit melakukan implementasi kebijakan ?	Kebijakan berlaku dengan dilakukan sosialisasi kebijakan pada seluruh pegawai, tapi tidak ada ada monitoring implementasi, dan tidak ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan.	Kebijakan tidak berjalan dengan baik sejak dikeluarkan, karena tidak disosialisasikan secara merata kepada seluruh pegawai, tidak ada monitoring implementasi dan tidak ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan	Kebijakan berlaku dengan dilakukan sosialisasi kebijakan pada seluruh pegawai, ada monitoring implementasi, tapi tidak ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan	Kebijakan berlaku dengan baik dengan dilakukan sosialisasi kebijakan pada seluruh pegawai, ada monitoring implementasi, ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan.
2.3	Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bernegosiasi atas keputusan pekerjaan yang dibuat?	A	B	C	D
		Ya, pimpinan memberikan kesempatan bernegosiasi dan Ditanggapi dengan jelas dan memuaskan	Tidak pernah	Diberikan kesempatan dan Ditanggapi tapi informasi yang diberikan masih kurang jelas	Memberikan kesempatan kepada orang- orang tertentu saja.
2.4	Jika saya menyampaikan kritik dan saran saya terhadap peraturan RS yang tidak sesuai, maka RS akan:	A	B	C	D
		Menerima dan mempertimbangkan kritik dan saran saya	Melarang dan menolak memberikan kritik dan saran	Kurang menanggapi	Hanya orang tertentu yang bisa memberikan kritik dan saran
2.5	Apakah RS selalu memberikan informasi yang relevan terkait hasil kinerja pegawai?	A	B	C	D
		Ya, diinformasikan dengan jelas kepada setiap individu	Tidak sama sekali	Hanya diinformasikan kepada pegawai tertentu	Hanya di informasikan jika pegawai bertanya
Interactional Justice					
3.1	Sikap atasan saya dalam memberikan perintah adalah:	A	B	C	D
		Memberikan penjelasan instruksi dengan sangat jelas,tutur kata yang	Memberikan penjelasan instruksi kurang jelas, tutur kata kurang baik dan	Memberikan penjelasan instruksi dengan jelas, tutur kata yang baik	Memberikan penjelasan instruksi dengan membentak dan Dijelaskan dengan tutur kata yang kasar

		baik, sopan dan menyenangkan.	intonasi nada yang tinggi	namun kurang ramah.	
3.2	Sikap atasan saya jika saya melakukan kesalahan:	A	B	C	D
		Menegur dengan baik dan menjelaskan kesalahan saya dengan sopan	Marah dan memaki dengan perkataan kasar di depan umum	Mendiami saya dan menyindir secara halus	Tidak menegur tapi langsung Dilaporkan ke pimpinan
3.3	Sikap atasan saya jika saya memiliki masalah di tempat kerja ataupun di luar kerja:	A	B	C	D
		Tidak peduli terhadap saya	Bertanya kepada saya permasalahannya dan memberikan solusi terbaik	Memarahi saya karena telah membuat masalah	Membiarkan saya menyelesaikan masalah saya sendiri
3.4	Komunikasi yang terjalin Antara saya dan atasan:	A	B	C	D
		Sangat baik, atasan sy selalu bertutur kata baik, intens berkomunikasi, berbaur dan peduli pada pegawainya	Baik, namun atasan saya agak pendiam, kurang berbaur sehingga komunikasi yang terjalin kurang intens.	Baik, atasan saya bertutur kata baik, dan bersifat sangat formal dan berkomunikasi hanya tentang pekerjaan	tidak baik karena atasan saya sangat mudah marah dan hanya baik jika ada maunya.
3.5	Sikap atasan saya atas setiap pekerjaan yang saya lakukan:	A	B	C	D
		Tidak peduli , selama saya bekerja sesuai prosedur	Selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaan saya dan berdiskusi tentang perencanaan pekerjaan saya selanjutnya	Selalu mencari-cari kesalahan saya	Biasa saja

Organizational Trust

No.	1. Trust to Work Team					
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1.1	Saya yakin rekan kerja saya melakukan pekerjaan mereka dengan baik					
1.2	Saya yakin rekan-rekan kerja saya siap berbagi informasi apa pun yang saya perlukan dalam pekerjaan saya					

1.3	Pegawai di Rumah sakit berpikir bahwa rekan-rekan mereka dapat diandalkan					
1.4	Pegawai di Rumah sakit merasa bahwa prestasi dihargai					
1.5	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya tulus terhadap saya					
1.6	Sebagian besar pegawai di Rumah sakit percaya bahwa mereka akan mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka ketika mereka membutuhkannya					
1.7	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya sangat peduli dengan ide-ide saya					
1.8	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya siap mendukung saya ketika saya memiliki masalah					
1.9	Rekan-rekan kerja saya dapat diandalkan, bahkan dalam lingkungan yang berbeda					
1.10	Saya merasa aman ketika rekan kerja saya menghargai pencapaian saya					
1.11	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya berperilaku etis setiap saat					
1.12	Menurut saya, rekan kerja saya menunjukkan rasa hormat dan tidak berbagi informasi pribadi					
No.	2. Trust to Work Setting	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
2.1	Saya percaya bahwa kemampuan dan prestasi pekerja dihargai dan diberikan penghargaan di Rumah sakit					
2.2	Saya merasa didukung untuk melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik					
2.3	Rekan-rekan saya percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil					
2.4	Saya memiliki perasaan positif mengenai masa depan Rumah sakit					
2.5	Saya tahu bahwa perbuatan saya akan dihargai setiap saat					
2.6	Saya percaya bahwa pengetahuan dan informasi selalu dibagikan di Rumah sakit saya					
2.7	Saya tahu bahwa Rumah sakit saya bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya					
2.8	Orang-orang pada umumnya percaya bahwa Rumah sakit mengalami peningkatan					
2.9	Saya percaya bahwa ide-ide orang dihargai di Rumah sakit dan hal ini membuat saya menyatakan ide-ide saya tanpa ragu-ragu					
2.10	Saya percaya bahwa Rumah sakit bersikap adil dalam melakukan pekerjaannya					
2.11	Saya percaya bahwa Rumah sakit menawarkan lingkungan yang mendukung					

2.12	Secara umum diakui bahwa ide pegawai dihargai di Rumah sakit ini					
No.	3. Trust to Management	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
3.1	Saya percaya manajemen bertindak sesuai dengan janji yang diberikan sebelumnya					
3.2	Sebagian besar pegawai di Rumah sakit mempercayai manajer					
3.3	Saya percaya bahwa manajer saya berperilaku secara konsisten					
3.4	Saya yakin manajer saya selalu beritikad baik					
3.5	Para pegawai di Rumah sakit percaya bahwa manajemen menawarkan solusi yang realistis untuk berbagai masalah					
3.6	Saya berfikir manajer saya menghargai upaya ekstra saya					
3.7	Saya percaya bahwa manajer saya merahasiakan keputusan pribadi					
3.8	Saya percaya bahwa manajer saya menepati janjinya					
3.9	Saya tahu bahwa manajer saya siap dan dapat dihubungi ketika saya membutuhkannya					
3.10	Saya merasa bahwa manajer saya siap mendengarkan saya kapan pun saya butuhkan					
3.11	Saya percaya bahwa manajer saya melihat pegawai sebagai orang yang bertanggung jawab dan tidak perlu dikontrol					
3.12	Para pegawai dengan kinerja yang baik biasanya mendapatkan penghargaan di Rumah sakit ini					

-TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA-

Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,
E-mail : fk.m.unhas@gmail.com, website: <https://fk.m.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor: 259/UN4.14.1/TP.01.02/2024

Tanggal: 25 Januari 2024

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik:

No. Protokol	16124052020	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Shila Rubianti Prawirodihardjo	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh <i>Organizational Trust</i> dan <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	16 Januari 2024
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	16 Januari 2024
Tempat Penelitian	RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 25 Januari 2024 sampai 25 Januari 2025	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama: Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal 25 Januari 2024
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama: Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	Tanggal 25 Januari 2024

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapor SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 3.Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Kesehatan Masyarakat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 00204/UN4.14.1/PT.01.04/2024

11 Januari 2024

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.

Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
Provinsi Sulawesi Selatan
MAKASSAR

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Shila Rubianti Prawirodihardjo

NIM : K022211002

Program Pendidikan : Magister (S2)

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul

PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG

Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. Andi Indahwaty AS., MHSM

: 2. Dr. Irwandy, SKM., M.Sc.PH., M.Kes

Lokasi Penelitian : RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Waktu Penelitian : Januari 2024 - Februari 2024

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes.
NIP. 197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKM-UNHAS
3. Shila Rubianti Prawirodihardjo
4. Pertinggal

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPSTSP Provinsi Sul-Sel




PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 725/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bantaeng
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan FKM Univ. Hasanuddin Makassar Nomor : 00204/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 11 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SHILA RUBIANTI PRAWIRODIHARDJO
Nomor Pokok	: K022211002
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit (MARS)
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar



PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Januari s/d 29 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 11 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan FKM Univ. Hasanuddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 725/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20240111593963



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

VALIDITAS DAN RELIABILITAS						
Item	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
Organizational Citizenship Behavior						
Y1	0,455	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y2	0,576	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y3	0,549	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y4	0,611	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y5	0,569	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y6	0,500	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y7	0,526	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y8	0,448	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y9	0,451	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y10	0,423	0,361	Valid	0,913	0,60	Reliabel
Y11	0,536	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y12	0,512	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y13	0,615	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y14	0,423	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y15	0,557	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y16	0,470	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y17	0,850	0,361	Valid	0,905	0,60	Reliabel
Y18	0,730	0,361	Valid	0,907	0,60	Reliabel
Y19	0,653	0,361	Valid	0,908	0,60	Reliabel
Y20	0,585	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y21	0,516	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y22	0,508	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y23	0,417	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y24	0,496	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Organizational Justice						
X1.1	0,488	0,361	Valid	0,854	0,60	Reliabel
X1.2	0,532	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.3	0,418	0,361	Valid	0,856	0,60	Reliabel
X1.4	0,459	0,361	Valid	0,863	0,60	Reliabel
X1.5	0,501	0,361	Valid	0,852	0,60	Reliabel
X1.6	0,488	0,361	Valid	0,855	0,60	Reliabel
X1.7	0,429	0,361	Valid	0,860	0,60	Reliabel
X1.8	0,792	0,361	Valid	0,842	0,60	Reliabel
X1.9	0,763	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel

X1.10	0,672	0,361	Valid	0,841	0,60	Reliabel
X1.11	0,737	0,361	Valid	0,847	0,60	Reliabel
X1.12	0,813	0,361	Valid	0,851	0,60	Reliabel
X1.13	0,763	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.14	0,425	0,361	Valid	0,855	0,60	Reliabel
X1.15	0,514	0,361	Valid	0,851	0,60	Reliabel
Organizational Trust						
X2.1	0,642	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.2	0,597	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.3	0,689	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.4	0,790	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.5	0,409	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.6	0,756	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.7	0,637	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.8	0,497	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.9	0,609	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.10	0,587	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.11	0,609	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.12	0,710	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.13	0,777	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.14	0,712	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.15	0,899	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.16	0,664	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.17	0,446	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.18	0,836	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.19	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.20	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.21	0,821	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.22	0,865	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.23	0,824	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.24	0,797	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.25	0,692	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.26	0,802	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.27	0,581	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.28	0,636	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.29	0,942	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.30	0,899	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.31	0,700	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.32	0,802	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.33	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel

X2.34	0,895	0,361	Valid	0,973	0,60	Relabel
X2.35	0,692	0,361	Valid	0,974	0,60	Relabel
X2.36	0,655	0,361	Valid	0,974	0,60	Relabel

Organizational Citizenship Behavior

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	77,4333	104,185	,455	,911
Y2	77,4000	103,903	,576	,910
Y3	77,3667	103,482	,549	,910
Y4	77,2667	102,064	,611	,909
Y5	77,5667	102,461	,569	,909
Y6	77,7667	105,289	,500	,911
Y7	77,3667	101,551	,526	,910
Y8	77,5333	102,189	,448	,912
Y9	77,7333	102,478	,451	,912
Y10	77,3333	102,782	,423	,913
Y11	77,3000	100,424	,536	,910
Y12	77,2333	103,426	,512	,910
Y13	77,6000	97,214	,615	,909
Y14	77,7000	106,217	,423	,912
Y15	77,4000	101,076	,557	,910
Y16	77,7000	103,390	,470	,911
Y17	77,1333	100,395	,850	,905
Y18	77,2667	101,306	,730	,907
Y19	77,2333	100,875	,653	,908
Y20	77,9000	101,059	,585	,909
Y21	77,4333	100,392	,516	,911
Y22	77,3000	102,838	,508	,910
Y23	77,7333	103,444	,417	,912
Y24	77,4667	101,223	,496	,911

Organizational Justice

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	15

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	51,1667	30,006	,488	,854
X1.2	50,4000	31,490	,532	,850
X1.3	50,4333	32,875	,418	,856
X1.4	51,1333	28,395	,459	,863
X1.5	50,3667	32,171	,501	,852
X1.6	50,6333	29,551	,488	,855
X1.7	50,9667	29,895	,429	,860
X1.8	50,3000	30,907	,792	,842
X1.9	50,2000	32,648	,763	,850
X1.10	50,4667	28,257	,672	,841
X1.11	50,2000	31,890	,737	,847
X1.12	50,1667	32,971	,813	,851
X1.13	50,2000	32,648	,763	,850
X1.14	50,4333	32,116	,425	,855
X1.15	50,3333	31,402	,514	,851

Organizational Trust

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	139,6000	104,938	,642	,974
X2.2	139,6000	105,214	,597	,974
X2.3	139,6667	104,437	,689	,974
X2.4	139,8000	102,441	,790	,974
X2.5	139,7667	105,840	,409	,975
X2.6	139,8000	102,717	,756	,974
X2.7	139,7333	103,513	,637	,974
X2.8	139,6333	106,378	,497	,975
X2.9	139,6667	106,713	,609	,975
X2.10	139,7000	105,803	,587	,974
X2.11	139,6667	106,713	,609	,975
X2.12	139,7667	103,633	,710	,974
X2.13	139,7000	103,045	,777	,974
X2.14	139,7000	103,528	,712	,974
X2.15	139,8000	100,166	,899	,973
X2.16	139,6333	103,964	,664	,974
X2.17	139,7333	104,340	,446	,975
X2.18	139,6667	101,885	,836	,973
X2.19	139,6000	104,110	,778	,974
X2.20	139,6000	104,110	,778	,974
X2.21	139,8667	99,016	,821	,974
X2.22	139,8333	100,006	,865	,973
X2.23	139,8000	100,855	,824	,973
X2.24	139,7333	102,202	,797	,974
X2.25	139,8000	102,097	,692	,974
X2.26	139,6667	102,161	,802	,974
X2.27	139,7000	104,493	,581	,974

X2.28	139,5333	103,982	,636	,974
X2.29	139,7667	99,013	,942	,973
X2.30	139,8000	100,166	,899	,973
X2.31	139,6667	104,368	,700	,974
X2.32	139,6667	102,161	,802	,974
X2.33	139,6000	104,110	,778	,974
X2.34	139,8000	98,993	,895	,973
X2.35	139,8000	102,097	,692	,974
X2.36	139,6333	104,033	,655	,974

Lampiran 6. Hasil SPSS Penelitian

TABEL KARAKTERISTIK JUSTICE

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur1 * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
JK * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Pendidikan * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Masa Kerja * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Status Kepegawaian * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Jenis Ketenagaan * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Umur1 * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Umur1	20-35 tahun	Count	36	59	95
		% of Total	14.1%	23.1%	37.3%
	36-45 tahun	Count	40	61	101
		% of Total	15.7%	23.9%	39.6%
	>45 tahun	Count	35	24	59
		% of Total	13.7%	9.4%	23.1%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.846 ^a	2	.020
Likelihood Ratio	7.803	2	.020
Linear-by-Linear Association	5.856	1	.016
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.68.

JK * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1			
			Tinggi	Rendah	Total
JK	Laki-laki	Count	13	21	34
		% of Total	5.1%	8.2%	13.3%
	Perempuan	Count	98	123	221
		% of Total	38.4%	48.2%	86.7%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.447 ^a	1	.504		
Continuity Correction ^b	.233	1	.629		
Likelihood Ratio	.452	1	.502		
Fisher's Exact Test				.579	.316
Linear-by-Linear Association	.446	1	.504		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.80.

b. Computed only for a 2x2 table

Pendidikan * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1			
			Tinggi	Rendah	Total
Pendidikan	D3/Sederajat	Count	50	55	105
		% of Total	19.6%	21.6%	41.2%
	D4/S1/Sederajat	Count	30	62	92
		% of Total	11.8%	24.3%	36.1%

S2	Count	11	13	24
	% of Total	4.3%	5.1%	9.4%
Lainnya	Count	20	14	34
	% of Total	7.8%	5.5%	13.3%
Total	Count	111	144	255
	% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.465 ^a	3	.037
Likelihood Ratio	8.553	3	.036
Linear-by-Linear Association	.680	1	.410
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.45.

Masa Kerja * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1		Total
		Tinggi	Rendah	
Masa Kerja <1 tahun	Count	1	5	6
	% of Total	0.4%	2.0%	2.4%
1-5 tahun	Count	36	37	73
	% of Total	14.1%	14.5%	28.6%
6-10 tahun	Count	47	61	108
	% of Total	18.4%	23.9%	42.4%
>10 tahun	Count	27	41	68
	% of Total	10.6%	16.1%	26.7%
Total	Count	111	144	255
	% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.160 ^a	3	.368
Likelihood Ratio	3.365	3	.339

Linear-by-Linear Association	.320	1	.571
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.61.

Status Kepegawaian * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Status Kepegawaian	PNS	Count	18	40	58
		% of Total	7.1%	15.7%	22.7%
	Kontrak	Count	39	38	77
		% of Total	15.2%	14.9%	30.1%
	Honorar	Count	54	66	120
		% of Total	21.2%	25.9%	47.1%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.934 ^a	3	.047
Likelihood Ratio	8.027	3	.045
Linear-by-Linear Association	.627	1	.429
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.58.

Jenis Ketenagaan * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	Count	75	107	182
		% of Total	29.4%	42.0%	71.4%
	Tenaga Non Profesi	Count	36	37	73
		% of Total	14.1%	14.5%	28.6%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.393 ^a	1	.238		
Continuity Correction ^b	1.083	1	.298		
Likelihood Ratio	1.387	1	.239		
Fisher's Exact Test				.265	.149
Linear-by-Linear Association	1.387	1	.239		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31.78.

b. Computed only for a 2x2 table

System Settings

Keyword	Description	Setting
LOCALE	country and character set	en_ID.windows-1252 (en_ID)

TABEL KARAKTERISTIK OCB

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur1 * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
JK * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Pendidikan * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Masa Kerja * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Status Kepegawaian * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Jenis Ketenagaan * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Umur1 * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Umur1	20-35 tahun	Count	40	55	95
		% of Total	15.7%	21.6%	37.3%

36-45 tahun	Count	44	57	101
	% of Total	17.3%	22.4%	39.6%
>45 tahun	Count	31	28	59
	% of Total	12.2%	11.0%	23.1%
Total	Count	115	140	255
	% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.760 ^a	2	.415
Likelihood Ratio	1.754	2	.416
Linear-by-Linear Association	1.414	1	.234
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26.61.

JK * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
JK	Laki-laki	Count	18	16	34
		% of Total	7.1%	6.3%	13.3%
	Perempuan	Count	97	124	221
		% of Total	38.0%	48.6%	86.7%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Pendidikan * OCB_1 Crosstabulation

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.975 ^a	1	.324		
Continuity Correction ^b	.643	1	.422		
Likelihood Ratio	.970	1	.325		
Fisher's Exact Test				.358	.211
Linear-by-Linear Association	.971	1	.324		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.33.

b. Computed only for a 2x2 table

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Pendidikan	D3/Sederajat	Count	48	57	105
		% of Total	18.8%	22.4%	41.2%
	D4/S1/Sederajat	Count	32	60	92
		% of Total	12.5%	23.5%	36.1%
	S2	Count	10	14	24
		% of Total	3.9%	5.5%	9.4%
	Lainnya	Count	25	9	34
		% of Total	9.8%	3.5%	13.3%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.184 ^a	3	.002
Likelihood Ratio	15.481	3	.001
Linear-by-Linear Association	4.856	1	.028
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.82.

Masa Kerja * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Masa Kerja	<1 tahun	Count	1	5	6
		% of Total	0.4%	2.0%	2.4%
	1-5 tahun	Count	39	34	73
		% of Total	15.3%	13.3%	28.6%
	6-10 tahun	Count	48	60	108
		% of Total	18.8%	23.5%	42.4%
	>10 tahun	Count	27	41	68
		% of Total	10.6%	16.1%	26.7%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.820 ^a	3	.185
Likelihood Ratio	5.038	3	.169
Linear-by-Linear Association	.985	1	.321
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.71.

Status Kepegawaian * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Status Kepegawaian	PNS	Count	22	36	58
		% of Total	8.6%	14.1%	22.7%
	Kontrak	Count	40	37	77
		% of Total	15.7%	14.5%	30.2%
	Honorar	Count	53	67	120
		% of Total	20.8%	26.3%	47.1%

Total	Count	115	140	255
	% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.279 ^a	3	.016
Likelihood Ratio	10.414	3	.015
Linear-by-Linear Association	.418	1	.518
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.92.

Jenis Ketenagaan * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	Count	79	103	182
		% of Total	31.0%	40.4%	71.4%
	Tenaga Non Profesi	Count	36	37	73
		% of Total	14.1%	14.5%	28.6%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.735 ^a	1	.391		
Continuity Correction ^b	.515	1	.473		
Likelihood Ratio	.733	1	.392		
Fisher's Exact Test				.407	.236
Linear-by-Linear Association	.732	1	.392		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.92.

b. Computed only for a 2x2 table

KARAKTERISTIK RESPONDEN

		Statistics					
		Umur1	JK	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Jenis Ketenagaan
N	Valid	255	255	255	255	255	255
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Umur1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	95	37.3	37.3	37.3
	36-45 tahun	101	39.6	39.6	76.9
	>45 tahun	59	23.1	23.1	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	13.3	13.3	13.3
	Perempuan	221	86.7	86.7	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/Sederajat	105	41.2	41.2	41.2
	D4/S1/Sederajat	92	36.1	36.1	77.3
	S2	24	9.4	9.4	86.7
	Lainnya	34	13.3	13.3	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	6	2.4	2.4	2.4
	1-5 tahun	73	28.6	28.6	31.0

6-10 tahun	108	42.4	42.4	73.3
>10 tahun	68	26.7	26.7	100.0
Total	255	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	58	22.7	22.7	22.7
	Kontrak	55	21.6	21.6	44.3
	Honorer	120	47.1	47.1	91.4
	Lainnya	22	8.6	8.6	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

Jenis Ketenagaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Profesi	182	71.4	71.4	71.4
	Tenaga Non Profesi	73	28.6	28.6	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI DIMENSI OCB

Statistics

		AL_2	C_2	SP_2	CO_2	CV_2
N	Valid	255	255	255	255	255
	Missing	0	0	0	0	0

AL_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	38.0	38.0	38.0
	2	158	62.0	62.0	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

C_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	93	36.5	36.5	36.5
	Rendah	162	63.5	63.5	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

SP_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	100	39.2	39.2	39.2
	Rendah	155	60.8	60.8	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

CO_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	81	31.8	31.8	31.8
	Rendah	174	68.2	68.2	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

CV_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	130	51.0	51.0	51.0
	Rendah	125	49.0	49.0	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI OCB**Statistics**

OCB_1

N	Valid	255
	Missing	0

OCB_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	115	45.1	45.1	45.1

Rendah	140	54.9	54.9	100.0
Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI DIMENSI JUSTICE

		Statistics		
		DJ_2	PJ_2	IJ_2
N	Valid	255	255	255
	Missing	0	0	0

		DJ_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	87	34.1	34.1	34.1
	Rendah	168	65.9	65.9	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		PJ_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	95	37.3	37.3	37.3
	Rendah	160	62.7	62.7	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		IJ_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	96	37.6	37.6	37.6
	Rendah	159	62.4	62.4	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI JUSTICE

Statistics

JUSTICE_1

N	Valid	255
	Missing	0

JUSTICE_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	111	43.5	43.5	43.5
	Rendah	144	56.5	56.5	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI DIMENSI TRUST**Statistics**

		TT_2	TS_2	TM_2
N	Valid	255	255	255
	Missing	0	0	0

TT_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	85	33.3	33.3	33.3
	Rendah	170	66.7	66.7	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TS_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	86	33.7	33.7	33.7
	Rendah	169	66.3	66.3	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TM_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	89	34.9	34.9	34.9

Rendah	166	65.1	65.1	100.0
Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI TRUST

Statistics

TRUST_1

N	Valid	255
	Missing	0

		TRUST_1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	88	34.5	34.5	34.5
	Rendah	167	65.5	65.5	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TABEL KARAKTERISTIK TRUST

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur1 * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
JK * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Pendidikan * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Masa Kerja * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Status Kepegawaian * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Jenis Ketenagaan * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Umur1 * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Umur1	20-35 tahun	Count	33	62	95
		% of Total	12.9%	24.3%	37.3%

36-45 tahun	Count	31	70	101
	% of Total	12.2%	27.5%	39.6%
>45 tahun	Count	24	35	59
	% of Total	9.4%	13.7%	23.1%
Total	Count	88	167	255
	% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.646 ^a	2	.439
Likelihood Ratio	1.634	2	.442
Linear-by-Linear Association	.347	1	.556
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.36.

JK * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
JK	Laki-laki	Count	12	22	34
		% of Total	4.7%	8.6%	13.3%
	Perempuan	Count	76	145	221
		% of Total	29.8%	56.9%	86.7%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.011 ^a	1	.918		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.011	1	.918		
Fisher's Exact Test				1.000	.530
Linear-by-Linear Association	.011	1	.918		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.73.

b. Computed only for a 2x2 table

Pendidikan * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Pendidikan	D3/Sederajat	Count	43	62	105
		% of Total	16.9%	24.3%	41.2%
	D4/S1/Sederajat	Count	17	75	92
		% of Total	6.7%	29.4%	36.1%
	S2	Count	8	16	24
		% of Total	3.1%	6.3%	9.4%
	Lainnya	Count	20	14	34
		% of Total	7.8%	5.5%	13.3%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.298 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	21.840	3	.000
Linear-by-Linear Association	1.500	1	.221
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.28.

Masa Kerja * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Masa Kerja	<1 tahun	Count	0	6	6
		% of Total	0.0%	2.4%	2.4%
	1-5 tahun	Count	33	40	73
		% of Total	12.9%	15.7%	28.6%
	6-10 tahun	Count	34	74	108
		% of Total	13.3%	29.0%	42.4%
	>10 tahun	Count	21	47	68
		% of Total	8.2%	18.4%	26.7%

Total	Count	88	167	255
	% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.691 ^a	3	.053
Likelihood Ratio	9.481	3	.024
Linear-by-Linear Association	1.012	1	.314
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

Status Kepegawaian * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Status Kepegawaian	PNS	Count	13	45	58
		% of Total	5.1%	17.6%	22.7%
	Kontrak	Count	35	42	77
		% of Total	13.7%	16.5%	30.2%
	Honorer	Count	40	80	120
		% of Total	15.7%	31.4%	47.1%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.949 ^a	3	.002
Likelihood Ratio	14.763	3	.002
Linear-by-Linear Association	.003	1	.953
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.59.

Jenis Ketenagaan * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	Count	60	122	182
		% of Total	23.5%	47.8%	71.4%
	Tenaga Non Profesi	Count	28	45	73
		% of Total	11.0%	17.6%	28.6%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.670 ^a	1	.413		
Continuity Correction ^b	.452	1	.501		
Likelihood Ratio	.663	1	.415		
Fisher's Exact Test				.467	.250
Linear-by-Linear Association	.667	1	.414		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.19.

b. Computed only for a 2x2 table

TABEL BIVARIAT TRUST & OCB

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	TRUST_1 * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255

TRUST_1 * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
TRUST_1	Tinggi	Count	79	9	88
		% within TRUST_1	89.8%	10.2%	100.0%
	Rendah	Count	36	131	167
		% within TRUST_1	21.6%	78.4%	100.0%
Total		Count	115	140	255
		% within TRUST_1	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	108.314 ^a	1	<,001		
Continuity Correction ^b	105.576	1	<,001		
Likelihood Ratio	118.867	1	<,001		
Fisher's Exact Test				<,001	<,001
Linear-by-Linear Association	107.889	1	<,001		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,69.

b. Computed only for a 2x2 table

TABEL BIVARIAT JUSTICE & OCB**Case Processing Summary**

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JUSTICE_1 * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

JUSTICE_1 * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
JUSTICE_1	Tinggi	Count	102	9	111
		% within JUSTICE_1	91.9%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count	13	131	144
		% within JUSTICE_1	9.0%	91.0%	100.0%
Total		Count	115	140	255
		% within JUSTICE_1	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	173.833 ^a	1	<,001		
Continuity Correction ^b	170.503	1	<,001		
Likelihood Ratio	201.263	1	<,001		
Fisher's Exact Test				<,001	<,001
Linear-by-Linear Association	173.152	1	<,001		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,06.

b. Computed only for a 2x2 table

TABEL MULTIVARIAT JUSTICE, TRUST DAN OCB**Case Processing Summary**

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	255	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	255	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		255	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Iteration History^{a,b,c}

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients	
			Constant	
Step 0	1	351.050		.196
	2	351.050		.197

- a. Constant is included in the model.
 b. Initial -2 Log Likelihood: 351,050
 c. Estimation terminated at iteration number 2 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^{a,b}

Observed	OCB_1	Predicted		Percentage Correct
		Tinggi	Rendah	
		Step 0	Tinggi	
	Rendah	0	140	100.0
Overall Percentage				54.9

- a. Constant is included in the model.
 b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Step 0	Constant	.197	.126	2.443	1	.118	1.217

Variables not in the Equation

	Variables	Score	df	Sig.
Step 0	TRUST_1	108.314	1	<,001
	JUSTICE_1	173.833	1	<,001
Overall Statistics		177.881	2	<,001

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration		-2 Log likelihood	Constant	Coefficients	
				TRUST_1	JUSTICE_1
Step 1	1	156.301	-5.448	.717	2.849
	2	140.638	-7.783	1.378	3.656

3	139.180	-8.834	1.734	3.929
4	139.150	-9.019	1.796	3.973
5	139.150	-9.024	1.798	3.974
6	139.150	-9.024	1.798	3.974

- a. Method: Enter
 b. Constant is included in the model.
 c. Initial -2 Log Likelihood: 351,050
 d. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	211.900	2	<,001
	Block	211.900	2	<,001
	Model	211.900	2	<,001

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	139.150 ^a	.564	.755

- a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		OCB_1 = Tinggi		OCB_1 = Rendah		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	71	76.057	8	2.943	79
	2	31	25.943	1	6.057	32
	3	8	2.943	1	6.057	9
	4	5	10.057	130	124.943	135

	Observed		Predicted		Percentage Correct
			OCB_1	OCB_1	
			Tinggi	Rendah	
Step 1	OCB_1	Tinggi	102	13	88.7
		Rendah	9	131	93.6
		Overall Percentage			91.4

a. The cut value is ,500

		Variables in the Equation					95% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	TRUST_1	1.798	.540	11.082	1	<,001	6.035	2.094	17.390
	JUSTICE_1	3.974	.478	69.183	1	<,001	53.205	20.857	135.725
	Constant	-9.024	1.101	67.137	1	<,001	.000		

a. Variable(s) entered on step 1: TRUST_1, JUSTICE_1.

		Correlation Matrix		
		Constant	TRUST_1	JUSTICE_1
Step 1	Constant	1.000	-.708	-.507
	TRUST_1	-.708	1.000	-.215
	JUSTICE_1	-.507	-.215	1.000

Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian



CURRICULUM VITAE



A. DATA PRIBADI

NAMA : Shila Rubianti Prawirodihardjo
TEMPAT TANGGAL LAHIR : Jakarta, 12 September 1995
ALAMAT : Komp. Graha Hasirah Permail A/8.
EMAIL : Shilarubianti@gmail.com
NO. TLP : 085718523898

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2007-2010) SMP Nusantara Makassar
2. (2010-2013) SMAN 01 MAKASSAR
3. (2013-2017) Universitas Muhammadiyah Jakarta-Program Studi S1 Pendidikan Dokter
4. (2017-2020) Universitas Muhammadiyah Jakarta-Program Studi Profesi Dokter

C. PENGALAMAN KERJA

1. Dokter Internship Kemenkes Periode Agustus 2020 – Mei 2021 di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
2. Dokter IGD RSIA Sentosa Makassar 2022-2023.