

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA BAGIAN RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) ON THE PERFORMANCE OF NURSES
AT THE IBNU SINA HOSPITAL MAKASSAR**



ANDI NURUL AZIZAH

K052221020

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024



**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA BAGIAN RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT THE IBNU SINA
HOSPITAL MAKASSAR***



**ANDI NURUL AZIZAH
K052221020**

**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA BAGIAN RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

**ANDI NURUL AZIZAH
K052221020**



**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT THE IBNU SINA
HOSPITAL MAKASSAR***

**ANDI NURUL AZIZAH
K052221020**



**STUDY PROGRAM S2 HEALTH ADMINISTRATION AND POLICY
FACULTY/GRADUATE SCHOOL PUBLIC HEALTH
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR, INDONESIA
2024**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA BAGIAN RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

Program Studi
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Disusun dan diajukan oleh

ANDI NURUL AZIZAH
K052221020

kepada

**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA BAGIAN RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

**ANDI NURUL AZIZAH
K052221020**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal 6 Februari 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping,



Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
NIP 19640708 199103 1 002



Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS
NIP 19640424 199103 1 002

Ketua Program Studi S2
Ilmu Kesehatan Masyarakat,



Dr. Muhammad Yusran Amir, SKM., MPH
NIP 19740710 199303 1 005

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Daluturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat pada bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar” adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes sebagai Pembimbing Utama dan Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS sebagai Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (*Pharmacognosy Journal*) sebagai artikel dengan judul “Organizational Citizenship Behavior To Improve Nurse Performance In The Inpatient Department At Ibnu Sina Hospital Makassar”. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Makassar, 12 Februari 2024



ANDI NURUL AZIZAH
K052221020

UCAPAN TERIMA KASIH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian ini dengan Judul “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat pada bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2023”. Terima Kasih atas rahmat dan karunianya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kelancaran dan kesempatan kepada penulis sehingga mampu menjalani hidup dengan sebaik-baiknya dan selalu diberikan kesabaran dalam menghadapi semuanya.

Tidak lupa pula shalawat dan salam atas junjungan nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi sekalian Ummat dalam segala aspek dalam kehidupan, sehingga menjadi motivasi penulis dalam menuntut ilmu dalam bangku perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Perkenankan pula penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes selaku Pembimbing Utama dan Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS selaku Pembimbing Pendamping, yang tidak pernah lelah ditengah kesibukannya dengan penuh kesabaran memberikan arahan, perhatian, motivasi, dan masukan yang sangat bermanfaat bagi penyempurnaan penyusunan dan penulisan hasil penelitian ini.

Dengan segala kerendahan hati,peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Muhammad Yusran, SKM., MPH selaku Ketua Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, beserta seluruh tim pengajar pada Konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis mengikuti pendidikan.
2. Kepada Para Penguji yaitu Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D, Ibu Dr. Vonny Palopadang, SKM., M.Kes, dan Ibu Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini.
3. Direktur RS Ibnu Sina, Kepala Komite Keperawatan, Kepala Bidang Personalia dan SDM serta segala petugas yang ikut berpartisipasi dan telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

4. Bapak/ibu/saudara(i) perawat sebagai sampel yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengikuti penelitian ini.
5. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang tak terhingga kepada keluarga saya terutama kedua orang tua saya A. Majid dan A. Suriati, saudara saya A. Amrullah, A. Syahrul Qadri, A. Naila Quin Azisah, dan A. Nadia Qarirah Rafifah, Om dan tante saya A. Alisyahbana dan A. Masdia yang sudah seperti orang tua saya yang saya cintai, selalu mendukung, memberikan semangat, motivasi, kasih sayang, perhatian dan mendoakan setiap langkah saya.
6. Teman-teman Prodi AKK Kelas B Syiar, Dewi, Kak Ana, Kak Ema, Kak Wildah, Karmilasari, Kak Nadin, Kak Wirdaningsih, Kak Rachmi, Kak Murni, Bapak Suparno, Kakak Wildan, Kakak Eva, Kakak Fatiyah, Kakak Irene, Kakak Dini, Kakak Miranti dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, kerjasama, kebersamaan, keceriaan dan kenangan indah selama pendidikan dan penyusunan tesis ini.
7. For my special partner Akmal yang telah membantu dan mensupport saya dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan Rahmiati, Febrianti, Khofifah Akbar, Rina Safitri, Merlyani Basir, dan Andi Rina Apriyanti Rizal, Muchliza, Siti Syamsu Munafilah, dan Andi Sri Adinda yang telah memberikan bantuan, semangat, dan motivasi kepada peneliti selama ini dalam mengerjakan tesis dan penelitian.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu peneliti sangat menanti saran dan kritik yang membangun agar tesis ini dapat menjadi lebih baik. Akhirnya kepada Allah jugalah kiranya peneliti memohon dan berdoa semoga kebaikan bantuan yang di berikan semua pihak kepada peneliti mendapat imbalan yang berlipat ganda dan juga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang kesehatan. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 12 November 2023



Andi Nurul Azizah

ABSTRAK

ANDI NURUL AZIZAH. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat pada bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar (dibimbing oleh Alwy Arifin dan Darmawansyah).

Latar belakang. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran atau tugasnya untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan. Indikator OCB terdiri dari Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. **Metode.** Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini yaitu perawat pada bagian rawat inap sebanyak 55 orang yang diperoleh dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner. Pengolahan data menggunakan uji chi-square, uji regresi logistik multivariat, dan uji korelasi parsial. **Hasil.** Penelitian ini menunjukkan bahwa Altruism mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,006<0,05$ melalui lingkungan kerja dengan nilai correlations ($r_{yx,z}$) sebesar 0,272. Conscientiousness terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,016<0,05$ melalui lingkungan kerja dengan nilai correlations ($r_{yx,z}$) sebesar 0,297. Sportsmanship terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,013<0,05$ melalui lingkungan kerja dengan nilai correlations ($r_{yx,z}$) sebesar 0,306. Courtesy terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,001<0,05$ melalui lingkungan kerja dengan nilai correlations ($r_{yx,z}$) sebesar 0,357. Civic Virtue terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,000<0,05$ melalui lingkungan kerja dengan nilai correlations ($r_{yx,z}$) sebesar 0,452. Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,028<0,05$. **Kesimpulan.** Indikator OCB berpengaruh terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi Penerapan OCB maka kinerja perawat akan semakin baik.

Kata kunci: OCB; altruism; conscientiousness; sportsmanship; courtesy; civic virtue; lingkungan kerja; kinerja perawat



ABSTRACT

ANDI NURUL AZIZAH. **The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Nurse Performance in the Inpatient section at Ibnu Sina Hospital Makassar** (supervised by Alwy Arifin and Darmawansyah).

Background. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual behavior that stems from his willingness to contribute beyond his role or duty to provide benefits and benefits to the company. OCB indicators consist of Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue. **Aim.** This study aims to determine the effect of OCB on nurse performance in the inpatient department at Ibnu Sina Hospital Makassar. **Method.** This type of research is a quantitative study using a cross sectional approach. The sample in this study were 55 nurses in the inpatient department obtained by purposive sampling method. Data collection using a questionnaire instrument. Data processing using chi-square test, multivariate logistic regression test, and partial correlation test. **Results.** This study shows that Altruism has a significant influence on nurse performance with a value of $p=0.006 < 0.05$ through the work environment correlations value ($r_{yx,z}$) of 0.272. Conscientiousness have significant influence on nurse performance with a value of $p=0.016 < 0.05$ through the work environment correlations value ($r_{yx,z}$) of 0.297. Sportsmanship has a significant influence on nurse performance with a p value of $0.013 < 0.05$ through the work environment correlations value ($r_{yx,z}$) of 0.306. Courtesy has a significant influence on nurse performance with a value of $p=0.001 < 0.05$ through the work environment correlations value ($r_{yx,z}$) of 0.357. Civic Virtue has a significant influence on nurse performance with a value of $p = 0.000 < 0.05$ through the work environment correlations value ($r_{yx,z}$) of 0.452. The work environment has a significant influence on nurse performance with a p value of $0.028 < 0.05$. **Conclusion.** OCB indicators affect nurse performance. The higher the OCB implementation, the better the nurses' performance.

Keywords: OCB; altruism; conscientiousness; sportsmanship; courtesy; civic virtue; work environment; nurse performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Tinjauan Umum.....	7
1.5.1 Tinjauan Umum Tentang Organizational Citizenship Behavior	7
1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Kinerja.....	11
1.5.3 Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit	14
1.5.4 Landasan Teori	15
1.5.5 Kerangka Teori Penelitian.....	19
1.5.6 Kerangka Konsep Penelitian	20
1.5.7 Hipotesis	21
1.5.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	22
1.5.9 Tabel Sintesa	24
BAB II METODE PENELITIAN	35
2.1 Perancangan Penelitian	35
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
2.3 Populasi dan Sampel	35

2.4	Variabel Penelitian	36
2.5	Pengumpulan Data	36
2.6	Pengelolaan Data	37
2.7	Analisis Data	37
2.8	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
2.9	Penyajian Data.....	40
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN		41
3.1	Gambaran Umum RS Ibnu Sina Makassar	41
3.2	Hasil Penelitian	42
3.3	Pembahasan.....	66
3.4	Keterbatasan Penelitian	73
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN		74
4.1	Kesimpulan	74
4.2	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....		76
LAMPIRAN.....		82

DAFTAR TABEL

1. Total Perawat dan Unit Kerja.....	35
2. Uji Validitas Kuesioner.....	38
3. Uji Reliabilitas Kuesioner.....	40
4. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	42
5. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Altruism di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	43
6. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Altruism di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	44
7. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Conscientiousness di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	45
8. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Conscientiousness di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	46
9. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Sportsmanship di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	47
10. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Sportsmanship di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	48
11. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Courtesy di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	49
12. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Courtesy di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	50
13. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Civic Virtue di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	51
14. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Civic Virtue di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	52
15. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	52
16. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	56
17. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	56
18. Distribusi Responden Berdasarkan Kriteria Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	59
19. Pengaruh OCB Berdasarkan Indikator Altruism terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	59
20. Pengaruh OCB Berdasarkan Indikator Conscientiousness terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	60
21. Pengaruh OCB Berdasarkan Indikator Sportsmanship terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	60
22. Pengaruh OCB Berdasarkan Indikator Courtesy terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	61
23. Pengaruh OCB Berdasarkan Indikator Civic Virtue terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	61
24. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	62
25. Multivariat Regresi Logistik Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue Terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	62

26. Korelasi Parsial Altruism Terhadap Kinerja Perawat melalui Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	63
27. Korelasi Parsial Conscientiousness Terhadap Kinerja Perawat melalui Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	63
28. Korelasi Parsial Sportmanship Terhadap Kinerja Perawat melalui Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	64
29. Korelasi Parsial Courtesy Terhadap Kinerja Perawat melalui Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	64
30. Korelasi Parsial Civic Virtue Terhadap Kinerja Perawat melalui Lingkungan Kerja di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2023.....	65

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Teori.....	19
2. Kerangka Konseptual.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	83
2. Surat Pengambilan Data Awal.....	88
3. Surat Persetujuan Etik.....	89
4. Surat Izin Penelitian.....	90
5. Surat Dinas Penanaman Modal.....	91
6. Surat Disposisi Izin Penelitian RS Ibnu Sina.....	92
7. Output SPSS Analisis Data Penelitian.....	93
8. Dokumentasi Penelitian.....	119
9. Riwayat Hidup.....	122

DAFTAR SINGKATAN

ASKEP	Asuhan Keperawatan
BOR	Bed Occupancy Rate
BTO	Bed Turn Over
ERB	Extra-Role Behaviour
GDR	Gross Death Rate
KEMENKES RI	Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
NDR	Net Death Rate
OCB	Organizational Citizenship Behavior
PERMENKES RI	Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia
PP RI	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
PPNI	Persatuan Perawat Nasional Indonesia
RS	Rumah Sakit
SDM	Sumber Daya Manusia
SPM	Standar Pelayanan Minimal
SPSS	Statistical Product and Service Solutions
UGD	Unit Gawat Darurat
UU RI	Undang-Undang Republik Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagian besar perusahaan menghadapi kendala dalam hal kinerja karyawan yang tidak optimal, mengakibatkan penurunan produktivitas organisasi. Konsekuensinya, daya saing perusahaan mengalami penurunan. Penurunan kinerja dapat dipicu oleh kurangnya interaksi yang baik di antara karyawan dan kurangnya kepedulian terhadap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi, terutama yang bersifat publik, memerlukan sikap dan perilaku karyawan yang memperlihatkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi mereka (Utami et al., 2020).

Organisasi perlu mencari individu yang memiliki pemahaman terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. Yang lebih penting lagi, mereka tidak boleh bersifat egosentris atau hanya memikirkan kepentingan pribadi. Individu ini seharusnya termasuk dalam kategori warga negara yang baik, dikenal dengan prinsip Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Fadillah, 2022).

Teori OCB pertama kali hadir pada literatur perilaku organisasi dan manajemen oleh Bateman & Organ, 1983. Sejak saat itu, teori ini menjadi area penelitian yang banyak diminati oleh para peneliti. Menurut Bateman & Organ, 1983 menyatakan bahwa perilaku OCB merupakan tindakan secara sukarela, tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi untuk menjalankan operasional organisasi dengan baik (Basu et al., 2017).

Perilaku warga negara organisasi, yang juga dikenal sebagai perilaku ekstra-role (ERB), merujuk pada tindakan yang menguntungkan perusahaan, dilakukan secara sukarela, dan melampaui harapan yang sudah ada. Didefinisikan sebagai tindakan pribadi yang berasal dari kerelaan dirinya memberikan kontribusi di luar tugas yang diharapkan, baik yang diarahkan maupun tidak, dengan tujuan memberikan manfaat dan keuntungan tambahan bagi organisasi (Van Dyne et al., 1994).

Kesuksesan suatu organisasi, terutama di rumah sakit bergantung pada berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya kunci adalah sumber daya manusia (SDM), yang mencakup peran penting perawat (Perceka, 2018).

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyelenggaraan upaya kesehatan memerlukan dukungan sumber daya kesehatan, terutama tenaga kesehatan yang cukup, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun penyebarannya. Rumah sakit perlu memiliki SDM yang terdiri dari tenaga perawat yang berkualitas dan profesional, mengingat peran kunci tenaga perawat di garis depan dalam memberikan pelayanan. Kehadiran mereka menjadi faktor penentu dalam menentukan mutu pelayanan dan citra rumah sakit (Akira & Jatmika, 2015). Perawat memegang peranan yang sangat penting di

rumah sakit, tidak hanya karena jumlah mereka yang dominan sekitar 55-65%, tetapi juga karena mereka memberikan pelayanan secara konsisten dan berkelanjutan selama 24 jam setiap hari kepada pasien menurut Yani dalam (Fadlia, 2020).

Perawat diharapkan memberikan kinerja optimal, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dengan tujuan memenuhi kepuasan pelanggan. Mereka berperan sebagai karyawan yang sering berinteraksi dengan pasien di dalam industri rumah sakit (Riansyah & Susanto, 2018). Perawat diharapkan tidak hanya melaksanakan tugas pokoknya, tetapi juga melakukan tindakan sukarela. Mereka diharapkan untuk membantu rekan kerja, memberikan pelayanan yang tanggap, efektif, aman, dan ramah kepada pasien, keluarga, dan pengunjung. Selain itu, perawat diharapkan memiliki inisiatif untuk kepentingan rumah sakit. Kemampuan, kemauan, dan perilaku sukarela yang tinggi menjadi penting agar perawat dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Sikap ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan organisasi seperti rumah sakit (Riansyah & Susanto, 2018).

Hasil penelitian pada salah satu rumah sakit swasta di Jawa Timur menunjukkan bahwa sebanyak 55% ketidakpuasan pasien disebabkan oleh asuhan keperawatan. Hal ini menandakan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan (Dyah et al., 2020). Hasil penelitian di RS Dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro, Jawa Timur, mengindikasikan kelengkapan dokumen rekam medis dalam dokumentasi ASKEP rawat inap hanya sebesar 75%, sementara 25% sisanya masih belum lengkap. Temuan ini menjelaskan perlunya peningkatan kinerja perawat untuk memenuhi standar pelayanan minimal dirumah sakit (Pratama et al., 2018) dalam (Sudarsono et al., 2021).

Penelitian sebelumnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah dilakukan oleh Mulya & Meilani (2023), Putri & Utami (2017), Novelia et al (2016), Kailola (2019), Ritonga (2018), Nisa et al (2018). Temuan dari berbagai penelitian tersebut menjelaskan bahwa OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Temuan dari penelitian Putri & Utami (2017) menyatakan bahwa perilaku Altruism, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Altruism yang mencakup perilaku tolong-menolong, dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberadaan rekan kerja yang bersedia membantu satu sama lain di tempat kerja dapat berkontribusi untuk mempercepat pencapaian hasil kerja. Dengan demikian, peningkatan perilaku Altruism dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Perilaku *Conscientiousness*, memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *Conscientiousness* mencerminkan kesadaran untuk melaksanakan tugas di luar peran yang telah diberikan. Tingkat kerajinan dalam perilaku ini dapat mencerminkan sejauh mana karyawan melibatkan diri dalam pekerjaannya. Dengan tingkat kesadaran yang tinggi dalam menjalankan tugas,

dapat diantisipasi peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan penilaian kualitas kinerja dan tingkat kehadiran sebagai indikator kinerja. Kesadaran dan perilaku berkontribusi lebih dari tugas pokok dapat mendukung peningkatan kualitas kerja yang diberikan oleh perawat di ruang rawat inap.

Perilaku Sportsmanship, yang mencakup sikap sportif karyawan terhadap perusahaan dengan tidak mengekspresikan keluhan terhadap kebijakan perusahaan, membantu mendukung kinerja karyawan, terutama di antara perawat ruang inap. Sikap sportif ini menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan bersikap positif terhadap perusahaan dan patuh terhadap kebijakan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Civic Virtue. Dari temuan penelitian Putri & Utami (2017), dapat disimpulkan bahwa perilaku Civic Virtue, yang mencerminkan rasa memiliki terhadap organisasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap Civic Virtue ini mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui rasa kepemilikan yang ditanamkan terhadap perusahaan. Rasa memiliki ini kemudian memberikan dampak pada nasib atau keberlanjutan organisasi.

Temuan dari penelitian Wardani et al (2020) menjelaskan lingkungan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja perawat, sehingga semakin baik lingkungan kerja di rumah sakit, semakin meningkat pula kinerja perawat.

Rumah Sakit Swasta Ibnu Sina Makassar, berdiri sejak 1988 dan memiliki akreditasi paripurna, menawarkan layanan kesehatan terbaik di Makassar. Sebagai rumah sakit tipe B, mereka terus meningkatkan kualitas pelayanan dengan memperbaiki kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia, serta memodernisasi sarana dan prasarana, bertujuan menciptakan kondisi aman dan nyaman bagi pelanggan.

RS Ibnu Sina memiliki jumlah 201 perawat pada tahun 2023 dengan kualifikasi pendidikan S2 Keperawatan 3 orang, sarjana keperawatan 39 orang, D3 keperawatan 57 orang, NERS 84 orang, dan tenaga keperawatan lainnya 18 orang. Jadwal kerja perawat memakai sistem shift kerja yang terdiri dari 3 shift yaitu shift pagi (pukul 07.30-14.00), shift siang (pukul 14.00-21.00), dan shift malam (pukul 21.00-08.00) dengan jumlah pasien rawat inap sebanyak 4318 pasien. Kekuatan besar tenaga keperawatan di rumah sakit memiliki dampak positif terhadap kualitas pelayanan. Kinerja perawat yang baik dan profesional berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), penilaian kinerja perawat didasarkan pada sejauh mana perawat mematuhi pelaksanaan dan pendokumentasian proses Asuhan Keperawatan (ASKEP). ASKEP melibatkan langkah-langkah seperti pengkajian, diagnosis keperawatan, intervensi, implementasi, dan evaluasi (Abdullah, 2019). Berdasarkan data awal yang telah peneliti peroleh dari bagian rekam medis terkait kinerja perawat terhadap kelengkapan pendokumentasian ASKEP pasien rawat inap di RS Ibnu Sina Makassar pada bulan Juli Tahun 2023 didapatkan data dari 517 dokumen

terdapat pendokumentasian ASKEP yang tidak lengkap sebesar 34,2% (177 dokumen). Data menunjukkan bahwa tidak lengkapnya dokumentasi pada proses pengkajian dan diagnosis keperawatan. Rata-rata persentase kelengkapan pendokumentasian ASKEP hanya mencapai 65,8% (340 dokumen).

Menurut Standar Pelayanan Minimum di RS oleh Kemenkes RI 2012, pengisian rekam medik harus 100% lengkap dalam 24 jam setelah pasien rawat inap diputuskan pulang meliputi identitas pasien, anamnesis, rencana asuhan, pelaksanaan asuhan, tindak lanjut dan resume (Abdullah, 2019). Namun, data menunjukkan bahwa rata-rata kinerja perawat dalam pendokumentasian ASKEP belum mencapai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan data awal yang telah peneliti peroleh dari bagian personalia dan SDM di RS Ibnu Sina Tahun 2023 terkait tingkat absensi perawat (tidak hadir tanpa keterangan / surat ijin, terlambat dan pulang cepat) di RS Ibnu Sina Makassar sebesar 17%. Data bagian rekam medik RS Ibnu Sina, pada tahun 2021 nilai BOR mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya dari 48,12% menjadi 35,11%. Pada tahun 2022 nilai BOR hanya sebesar 47,34% dan belum masuk batas ideal (60-85%). Pada tahun 2023 nilai BOR sebesar 67,61%, nilai BTO belum masuk batas ideal (16 kali), nilai GDR masih dibawah batas ideal (28,45%), dan nilai NDR masih dibawah batas ideal (17,56%). Pencapaian hasil kegiatan instalasi rawat inap RS Ibnu Sina belum mencapai target 100% hanya mencapai 96,03%, secara umum produktivitas menurun. Penurunan produktivitas terjadi pada semua kelas perawatan S-VIP, kelas VIP, kelas I, II, & III.

Berdasarkan data yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa ketidakpuasan pasien, yang tidak memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM), disebabkan oleh kinerja petugas yang rendah. Dampaknya adalah penurunan tingkat kepuasan pasien, yang dapat mengakibatkan mereka enggan memanfaatkan kembali pelayanan di rumah sakit tersebut. Akibatnya, nilai Bed Occupancy Rate (BOR) di rumah sakit pun turut mengalami penurunan.

Menurut Kabid Personalia RS Ibnu Sina Makassar, perawat dijamin kesejahteraannya melalui gaji, insentif, dan tunjangan kesehatan daerah. Untuk pengembangan, perawat dapat mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjut dengan prasyarat tertentu. Namun, belum ada program penghargaan untuk perawat berprestasi. Saat ini, supervisi dan penilaian kinerja masih kurang terstruktur, sehingga hasilnya belum optimal.

Kepala Bagian Keperawatan RS Ibnu Sina Makassar menegaskan bahwa perawat diharapkan menangani semua pekerjaan dan bersikap inisiatif untuk membantu rekan kerjanya. Mereka diharapkan dapat memberikan pertolongan saat diminta oleh rekan perawat, terutama dalam melayani pasien. Perawat juga diminta untuk membantu keluarga pasien yang kesulitan menggunakan fasilitas rumah sakit, sambil memberikan penjelasan agar pasien dan keluarganya merasa puas.

Kepala Bidang Keperawatan menekankan pentingnya suasana saling mendukung dan empati antar perawat di RS Ibnu Sina Makassar. Perawat

diwajibkan untuk berupaya memahami situasi, kondisi, dan karakteristik pribadi rekan kerja guna meningkatkan komunikasi, mencegah kesalahpahaman, serta membangun rasa kekeluargaan. Hal ini bertujuan untuk membina hubungan yang baik di antara sesama rekan kerja.

Perawat menyadari bahwa menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kerjasama dalam memberikan pelayanan kepada pasien, terutama mengingat keterbatasan sumber daya tenaga keperawatan. Ini terkait dengan dimensi Organizational Citizenship Behavior, seperti Altruism (membantu sesama), Conscientiousness (sikap sukarela), Sportsmanship (toleransi terhadap keadaan kurang ideal), Courtesy (menjaga hubungan baik), dan Civic Virtue (tanggung jawab) menurut Organ dalam (Titisari, 2014).

Dalam rangka mencapai tujuan tugas pokok profesi dan mewujudkan tujuan serta sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan seorang perawat dituntut melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sebagai seorang perawat. Kinerja para perawat dinyatakan berhasil apabila perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan dengan baik menurut Kuntoro Agus dalam (Perceka, 2018).

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap karena masih terdapat beberapa masalah terkait kinerja perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Altruism* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Conscientiousness* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Sportsmanship* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
4. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Courtesy* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
5. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Civic Virtue* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
6. Apakah terdapat pengaruh *Altruism* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?

7. Apakah terdapat pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
8. Apakah terdapat pengaruh *Sportsmanship* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
9. Apakah terdapat pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
10. Apakah terdapat pengaruh *Civic Virtue* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Altruism* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- b. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Conscientiousness* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- c. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Sportsmanship* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- d. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Courtesy* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- e. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Civic Virtue* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- f. Menganalisis pengaruh *Altruism* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- g. Menganalisis pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- h. Menganalisis pengaruh *Sportsmanship* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

- i. Menganalisis pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- j. Menganalisis pengaruh *Civic Virtue* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Untuk Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan manajemen SDM khususnya mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja perawat.

1.4.2 Untuk Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu dalam pengembangan manajemen SDM di rumah sakit dan membantu manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina dalam pengambilan keputusan terkait strategi dan kebijakan perusahaan di masa depan, khususnya terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat.

1.4.3 Untuk Peneliti

Dapat meningkatkan pemahaman atau pengetahuan dalam mengelola SDM khususnya OCB yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sehingga dapat menerapkannya di tempat kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

1.4.4 Untuk Masyarakat/Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kajian teoritis ilmiah yang mendalam, sehingga dapat memperluas wawasan masyarakat. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Tinjauan Umum

1.5.1 Tinjauan Umum Tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

A. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior menurut Robbins (2008), merujuk pada perilaku karyawan yang melampaui kewajiban kerja formal, namun memiliki dampak positif karena mendukung efektivitas organisasi.

OCB adalah tindakan yang membantu organisasi secara tidak langsung melalui dukungan terhadap pemeliharaan sistem sosial organisasi menurut Organ dalam (Becton & Field, 2009). Organ menjelaskan bahwa OCB merupakan "perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif". Moorman and Blakely dalam

Fadillah (2022) menyebutkan OCB merupakan perilaku membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan karena kesulitan dalam tugas mereka. Perilaku ini pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

Buku tentang "Organizational Behavior" menurut Robbins & Judge (2008) menjelaskan OCB dapat dianggap sebagai perilaku yang bukan bagian dari kewajiban formal karyawan, namun turut mendukung efektivitas organisasi. Garay (2006) mendefinisikan OCB sebagai Inisiatif sukarela pekerja dalam menyelesaikan tugas di luar lingkup tanggung jawab formalnya, bertujuan untuk memajukan atau memberikan keuntungan bagi organisasi..

OCB adalah sikap karyawan Menerapkan peran tambahan dan menunjukkan kontribusi terhadap organisasi melebihi peran yang mereka miliki di tempat kerja. Mereka juga percaya bahwa keterlibatan melakukan tindakan yang melampaui kewajiban mereka di dalam organisasi membantu organisasi bekerja lebih baik (Dipaola & Hoy, 2005). OCB merupakan semua tindakan baik dan bermanfaat yang diambil oleh karyawan atas inisiatif pribadi mereka, dengan tujuan mendukung rekan kerja. Akhirnya, berkontribusi pada keuntungan organisasi. (Thiruvenkadam & Durairaj, 2017).

Menurut (Hazzi, 2018) perilaku OCB dapat dijelaskan sebagai perilaku yang tidak memenuhi kriteria peran yang dapat diukur, tanpa niat untuk meraih penghargaan, atau memiliki sifat emosional negara. OCB akan menguntungkan setiap orang dan perusahaan.

B. Aspek/Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi OCB menurut Organ et all (2006) dalam (Putri & Utami, 2017), yaitu:

- 1) Altruism
Sikap memberikan dukungan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan, baik dalam konteks tanggung jawab pribadi maupun tugas perusahaan. Aspek ini melibatkan bantuan yang tidak termasuk dalam tanggung jawab utama.
- 2) Conscientiousness
Sikap menunjukkan bahwa karyawan melakukan lebih banyak usaha daripada yang diharapkan perusahaan dan dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan.
- 3) Sportsmanship
Ketika kondisi perusahaan tidak optimal, karyawan menunjukkan sikap toleransi tanpa mengajukan keberatan, yang menciptakan suasana kerja yang baik disebabkan oleh adanya sikap yang lebih sopan dan bekerja team work.
- 4) Courtesy
Mempertahankan hubungan positif dengan rekan kerja untuk menghindari konflik pribadi, dan menunjukkan perilaku peduli terhadap orang lain.

5) Civic Virtue

Sikap menunjukkan komitmen terhadap perusahaan, seperti responsif terhadap perubahan organisasi dan mengambil inisiatif untuk memberikan saran perubahan demi meningkatkan efisiensi dan kemajuan perusahaan.

Menurut Aggarwal & Singh (2016) sejak muncul prinsip "Organizational Citizenship Behavior" oleh Bateman dan Organ (1983), para peneliti banyak yang tidak setuju dengan aspeknya. Ini menunjukkan bagaimana berbagai penelitian telah menghasilkan berbagai taksonomi yang mengkategorikan OCB dalam 30 kategori (Podsakoff et al., 2000).

Prinsip OCB sebelumnya menggambarkan 2 indikator: altruisme, yang mencakup perilaku karyawan membantu orang lain, dan conscientiousness, yang melibatkan perilaku karyawan yang lebih impersonal. Tiga indikator kemudian ditambahkan, yaitu courtesy, untuk membantu mencegah masalah rekan kerja, serta sportsmanship, yang menunjukkan kesediaan untuk menanggung kondisi yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan, dan civic virtue menunjukkan keikutsertaan dan tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi (Smith et al., 1983).

Kemudian lima dimensi dibagi ke dalam 3 kelompok yaitu helping behavior, sportmanship dan civic virtue ditambahkan 2 konstruksi lainnya yaitu peacekeeping dan cheerleading, disebut helping behavior (Osman et al, 2019) dan (Aggarwal dan Singh, 2016).

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

OCB sangat penting bagi karyawan suatu organisasi karena banyak manfaat yang diperolehnya. Organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat merangsang dan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior karyawan (Rahmawati & Prasetya, 2017). Terdapat 8 faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya:

1) Kepuasan Kerja

Karyawan menikmati pekerjaannya dan bersedia menghadapi tantangan, menciptakan kepuasan dalam pekerjaan. Kepuasan ini juga terkait dengan dukungan yang memuaskan dari atasan, seperti gaji yang memadai, peluang pengembangan di perusahaan, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

2) Komitmen Organisasi

Keterlibatan aktif dan semangat karyawan dalam mendukung perusahaan merupakan contoh dari komitmen afektif. Para karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja dan menunjukkan minat yang tinggi untuk berpartisipasi dalam

kegiatan serta mendukung perusahaan. Ini menciptakan rasa tanggung jawab untuk ikut serta dan terlibat aktif dengan perusahaan. Selain itu, posisi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, yang mencerminkan hasil dari komitmen normatif dan berkelanjutan. Mereka merasa enggan meninggalkan perusahaan, merasa bahwa hal itu akan merugikan mereka, dan memiliki pandangan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di sana.

3) Kepribadian

Ini dapat digambarkan sebagai individu yang teratur, serius, disiplin, mampu mengendalikan diri, bertanggung jawab, dan memiliki imajinasi yang kuat. Sosok tersebut mencerminkan seseorang yang bersemangat untuk mencapai tujuan, mudah bergaul dengan orang lain, dan fokus pada pekerjaan.

4) Moral Karyawan

Faktor moral karyawan terdiri dari 2 elemen, yaitu keberanian dan kepercayaan diri karyawan sebagai elemen pertama, serta kesadaran karyawan sebagai elemen kedua. Karyawan dianggap memiliki kesadaran jika mereka memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang sedang mereka lakukan, serta memahami konsekuensi dari tindakan yang mereka ambil.

5) Motivasi

Motivasi terbentuk oleh 2 elemen, yaitu arah dan tujuan. Karyawan yang termotivasi memiliki niat untuk menyelesaikan tugasnya dengan tekun, dengan motivasi yang berasal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, ambisi untuk berkembang di perusahaan, dan memiliki tujuan yang terdefinisi dengan jelas. Kedua melalui usaha dan kemauan, karyawan yang termotivasi akan dengan rela melakukan segala upaya yang diperlukan untuk mengembangkan perusahaan.

6) Gaya Kepemimpinan

Ini terkait dengan dua aspek, yang pertama adalah orientasi terhadap karyawan, yang mencerminkan kepemimpinan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Kedua, orientasi terhadap hasil kerja, yang menggambarkan kepemimpinan berorientasi pada tugas dengan fokus pada pencapaian hasil kerja karyawan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kinerja mereka.

7) Kepercayaan pada Pemimpin

Kepercayaan pada pemimpin terbentuk dari tiga aspek. Pertama, kepercayaan yang berasal dari kemampuan pemimpin. Kedua, kepercayaan yang berasal dari karakteristik pribadi pemimpin itu sendiri. Dan ketiga, kepercayaan yang berasal dari keyakinan pihak lain. Dalam konteks ini, karyawan mempercayai pemimpin

karena ada pihak lain yang juga memiliki kepercayaan pada pemimpin tersebut.

8) Budaya Organisasi

Ada tiga komponen utama, pertama adalah orientasi perusahaan terhadap pekerjaan dan perkembangan, kedua adalah orientasi pada karyawan atau individu, dan ketiga adalah orientasi pada tim. Hal ini tercermin dalam evaluasi kinerja perusahaan yang berfokus pada kinerja tim.

D. Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Manfaat OCB menurut (Podsakoff et al., 2000) terdapat 8 manfaat, yaitu:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer
- 3) Efisiensi pengelolaan dan penghematan sumber daya bagi manajemen dan organisasi secara menyeluruh
- 4) Memberikan kontribusi pada penghematan energi dan sumber daya yang langka untuk menjaga fungsi kelompok
- 5) Sebagai sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan di dalam kelompok kerja.
- 6) Menambah daya tarik dan retensi karyawan terbaik bagi organisasi
- 7) Memperbaiki stabilitas kinerja dalam organisasi
- 8) Meningkatkan kapasitas organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan

1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Kinerja

Kinerja adalah melakukan dan menyempurnakan tugas yang diberikan sehingga seseorang dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan suatu keterampilan tertentu (Sinambela, 2019). Menurut Robbins dalam Sinambela (2019) kinerja didefinisikan sebagai evaluasi pekerjaan seseorang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan bersama (Kharismasyah et al., 2021).

Menurut Colquitt et al dalam Setiawan (2021) kinerja merupakan kumpulan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/SDM. Pulakos dalam Fadillah (2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru, persyaratan dan tuntutan pekerjaan baru, serta situasi yang tidak terduga.

Proses perencanaan kinerja melibatkan penetapan tujuan karyawan untuk jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaannya, terdapat serangkaian langkah dan proses yang harus diikuti. Di Sovran, manajer diminta berdiskusi dengan setiap karyawan setiap tahunnya untuk bersama-sama merancang rencana pengembangan karyawan, yang

mencakup penetapan tujuan dan standar kinerja (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

A. Kinerja Perawat

Dalam Permenkes RI No. 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dijelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes RI No. 26, 2019).

Menurut UU Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dijelaskan bahwa Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan Keperawatan merupakan bentuk layanan profesional yang menjadi bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan. Pelayanan ini didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan Keperawatan, yang ditujukan untuk individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit. Praktik Keperawatan adalah penyediaan layanan yang dilakukan oleh Perawat dalam bentuk Asuhan Keperawatan. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi Perawat dengan Klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya (UU No. 38, 2014).

Menurut Permenkes RI No. 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dijelaskan bahwa Jenis Perawat terdiri atas Perawat Vokasi dan Perawat Profesi. Perawat Vokasi merupakan Perawat yang melaksanakan Praktik Keperawatan yang mempunyai kemampuan teknis Keperawatan dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan. Sedangkan Perawat Profesi terdiri atas ners dan ners spesialis. Ners merupakan Perawat lulusan program profesi Keperawatan yang mempunyai keahlian khusus dalam Asuhan Keperawatan. Ners spesialis merupakan Perawat lulusan program spesialis Keperawatan yang mempunyai keahlian khusus dalam Asuhan Keperawatan (Permenkes RI No. 26, 2019).

Nasution dalam (Fadillah, 2022) kinerja perawat dapat dijelaskan sebagai usaha yang dilakukan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan oleh RS. Penilaian kinerja perawat dapat dilakukan berdasarkan standar kerja yang obyektif dan terbuka. Menurut Nasution, untuk mengartikan kinerja perawat, perlu melibatkan semua kegiatan yang dilakukan oleh perawat dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini bertujuan agar tercapainya tujuan keperawatan yang optimal.

B. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Perawat

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Supriadi, 2017), diantaranya:

1) Motivasi

Motivasi memiliki peran dalam membentuk kinerja perawat di rumah sakit, dan hal ini mendukung pelaksanaan tugas serta tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan.

2) Etos Kerja

Etos kerja memiliki kaitan erat dengan hasil kerja, terutama karena perawat secara langsung memberikan tindakan, yakni asuhan keperawatan kepada pasien. Etos kerja yang rendah dalam pelaksanaan tindakan dapat berakibat buruk, seperti kejadian yang tidak diinginkan oleh pasien seperti kecacatan akibat malpraktik hingga risiko kematian.

3) Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja optimal, seperti kebersihan dan keindahan lingkungan, individu akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga kinerja perawat lebih baik.

4) Kompetensi

Yaitu kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan atau asuhan profesional sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan. Kompetensi ini didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap keperawatan, sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan.

5) Kepuasan kerja

Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada pasien. Hal ini berkontribusi pada kepuasan pasien dan keluarganya, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi dan pendapatan rumah sakit. Sebaliknya, ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaannya dapat mengakibatkan keterlambatan, absensi, bahkan pengunduran diri atau resign, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan citra rumah sakit.

C. Tugas Perawat

Menurut Pasal 29 ayat (1) UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan memaparkan tugas perawat yaitu (UU No. 38, 2014):

- 1) Memberikan asuhan keperawatan
- 2) Memberikan penyuluhan kesehatan dan konseling
- 3) Mengelola pelayanan keperawatan
- 4) Melaksanakan tugas sesuai wewenang

1.5.3 Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

A. Definisi Rumah Sakit

Menurut PP RI No. 47 Tahun 2021 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (PP RI No. 47, 2021).

Menurut UU RI No. 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU RI No. 44, 2009).

B. Jenis Rumah Sakit

Dalam UU No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, yaitu:

- a) Rumah Sakit Umum, adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
- b) Rumah Sakit Khusus, adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.

Berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009 klasifikasi rumah sakit umum, yaitu:

- a) Rumah Sakit Umum Kelas A, adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, 5 spesialis penunjang medik, 12 spesialis lain dan 13 subspecialis.
- b) Rumah Sakit Umum Kelas B, adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, 4 spesialis penunjang medik, 8 spesialis lain dan 2 subspecialis dasar.
- c) Rumah Sakit Umum Kelas C, adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar dan 4 spesialis penunjang medik.
- d) Rumah Sakit Umum Kelas D, adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 spesialis dasar.

Berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009 klasifikasi rumah sakit khusus, yaitu:

- a) Rumah Sakit Khusus Kelas A, adalah rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspecialis sesuai kekhususan yang lengkap.

- b) Rumah Sakit Khusus Kelas B, adalah rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspecialis sesuai kekhususan yang terbatas.
- c) Rumah Sakit Khusus Kelas C, adalah rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspecialis sesuai kekhususan yang minimal.

C. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Permenkes RI No.1045 tahun 2006 rumah sakit memiliki tugas untuk melaksanakan pelayanan kesehatan paripurna dan pendidikan dan pelatihan. Kemudian, rumah sakit dapat melaksanakan penelitian, pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan (Permenkes RI No. 1045, 2006).

Berdasarkan atas UU RI No.44 Tahun 2009 rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi, yaitu:

- a) Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
- b) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan
- d) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

1.5.4 Landasan Teori

Menurut Organ dalam (Titisari, 2014) mengemukakan 5 komponen-komponen dan sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator OCB, diantaranya:

1. Altruism (Perilaku Menolong)

Altruism merupakan sikap di mana karyawan membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan, baik itu terkait dengan tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. Ini mencakup perilaku membantu rekan kerja dalam situasi sulit yang bukan menjadi tanggung jawab utama mereka.

2. Conscientiousness (Kesadaran/Kehati-hatian)

Conscientiousness merupakan sikap karyawan yang berusaha melebihi ekspektasi perusahaan. Ini mencakup perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas utama karyawan. Tingkat kerajinan dalam menampilkan perilaku ini dapat mencerminkan tingkat

kesadaran setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kesadaran dan perilaku memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mendukung peningkatan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh perawat.

3. **Sportsmanship (Perilaku yang Sportif)**

Sportsmanship merupakan sikap menunjukkan toleransi terhadap kondisi kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keluhan. Individu dengan tingkat Sportsmanship tinggi akan meningkatkan atmosfer positif di antara rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dengan sikap yang lebih sopan dan kerjasama yang baik.

4. **Courtesy (Menjaga Hubungan Baik)**

Courtesy merupakan sikap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari adanya konflik. Individu yang memiliki sikap ini dikenal sebagai orang yang memperhatikan dan menghargai orang lain.

5. **Civic Virtue (Perilaku Bijaksana)**

Civic Virtue merupakan sikap yang mencerminkan tanggung jawab dalam konteks kehidupan organisasi melibatkan kegiatan seperti mengikuti perkembangan organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan perbaikan pada operasi atau prosedur organisasi, dan menjaga sumber daya organisasi untuk meningkatkan kualitas dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Supangat (2008) terdapat 5 indikator kinerja perawat, diantaranya:

1. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Perawat diharapkan untuk menunjukkan disiplin waktu baik saat masuk (tidak terlambat) maupun pulang kerja.

2. **Sikap dan Perilaku**

a. **Kebersihan Diri**

Personal hygiene, adalah serangkaian tindakan menjaga kebersihan dan kesehatan guna mendukung kesejahteraan fisik dan psikis. Aspek ini melibatkan perawatan kulit kepala dan rambut, mata, hidung, telinga, kuku dan tangan, kulit seluruh tubuh, serta perawatan tubuh secara keseluruhan.

b. **Kebersihan Ruang Rawat**

Menyiapkan ruang perawatan, termasuk persiapan tempat tidur dan menjaga kebersihan ruangan.

c. **Hubungan dengan Petugas Lain**

Membangun hubungan positif dengan rekan kerjanya guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Perawat dalam

pelaksanaan tugasnya seharusnya saling menghormati, baik terhadap sesama perawat maupun tenaga kesehatan yang lain.

d. Sikap dan Perilaku Terhadap Pasien dan Keluarga

Perawat dalam menjalankan tugasnya, selalu mengacu pada peran, tugas, dan tanggung jawab sesuai kebutuhan klien. Fokus perawat adalah memberi prioritas kepada kepentingan klien, menghormati hak-hak klien, dan menghargai nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Selain itu, perawat berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendorong partisipasi masyarakat dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

3. Pelaksanaan dan Prosedur Rumah Sakit

a. Penerimaan Pasien Rawat Inap

Perawat perlu memperkenalkan diri kepada pasien dan keluarganya, menjelaskan hak dan kewajibannya, memberikan orientasi ruangan, termasuk fasilitas dan jadwal kegiatan rutin seperti waktu mandi, makan, kunjungan dokter, dan jam besuk.

b. Mempersiapkan Pasien yang akan Pulang

Bagian administrasi perawat menyiapkan rincian pembiayaan dan dokumen-dokumen, seperti surat kontrol dan surat keterangan sakit. Surat perincian dikirim ke bagian keuangan, dan keluarga pasien menyelesaikan administrasi keuangan. Setelah itu, surat bukti pembayaran dikembalikan ke bagian administrasi perawat. Perawat menjelaskan tentang perawatan selanjutnya di rumah dan menyerahkan dokumen-dokumen yang diperlukan.

c. Rujukan

Pasien dirujuk ke RS untuk diagnostik atau terapi setelah mendapat persetujuan keluarga dan atas pertimbangan dokter memerlukan pelayanan lebih lanjut di rumah sakit. Perawat membuat surat rujukan, mengantar pasien dengan ambulan, dan setelahnya mencatat kegiatan di buku UGD/rawat inap.

d. Penggunaan Alat Medik dan Keperawatan

Wajib mematuhi standar operasional rumah sakit saat menggunakan alat medis. Penggunaan alat medis harus hati-hati dan disesuaikan dengan kebutuhan pasien. Pembersihan alat medis perlu dilakukan sebelum dan setelah digunakan.

4. Pelaksanaan Kegiatan/ASKEP

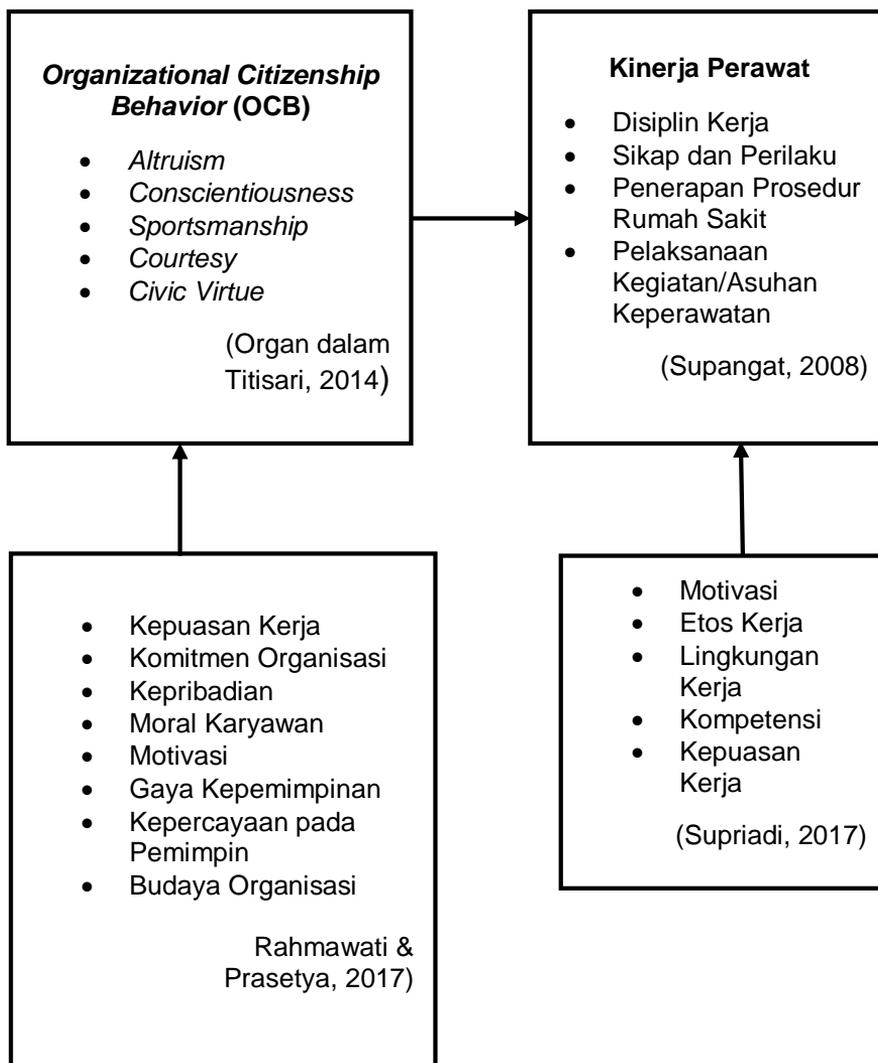
ASKEP merupakan serangkaian kegiatan langsung yang diberikan kepada klien dalam pelayanan kesehatan. Pelaksanaan asuhan keperawatan mengikuti metodologi proses keperawatan, mematuhi standar keperawatan, dan didasarkan pada etika dan moral keperawatan. Tahapan asuhan keperawatan mencakup Pengkajian, Diagnosa Keperawatan, Perencanaan (intervensi), Pelaksanaan (implementasi), dan Evaluasi.

5. Lingkungan Kerja

Menurut (Supriadi, 2017) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua faktor di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan pekerjaannya (Ghofar & Azzuhri, 2013). Lingkungan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai, karena seseorang dapat memberikan hasil optimal dalam melaksanakan tugasnya ketika berada dalam kondisi lingkungan yang mendukung (Alfida & Widodo, 2022). Apabila kondisi lingkungan kerja baik, bersih, nyaman, dan aman, Seseorang akan lebih efisien menyelesaikan tugasnya, sehingga jika lingkungan kerja mendukung, kepuasan kerja karyawan tidak akan menjadi masalah. Kepuasan perawat terhadap pekerjaannya akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerjanya.

1.5.5 Kerangka Teori Penelitian

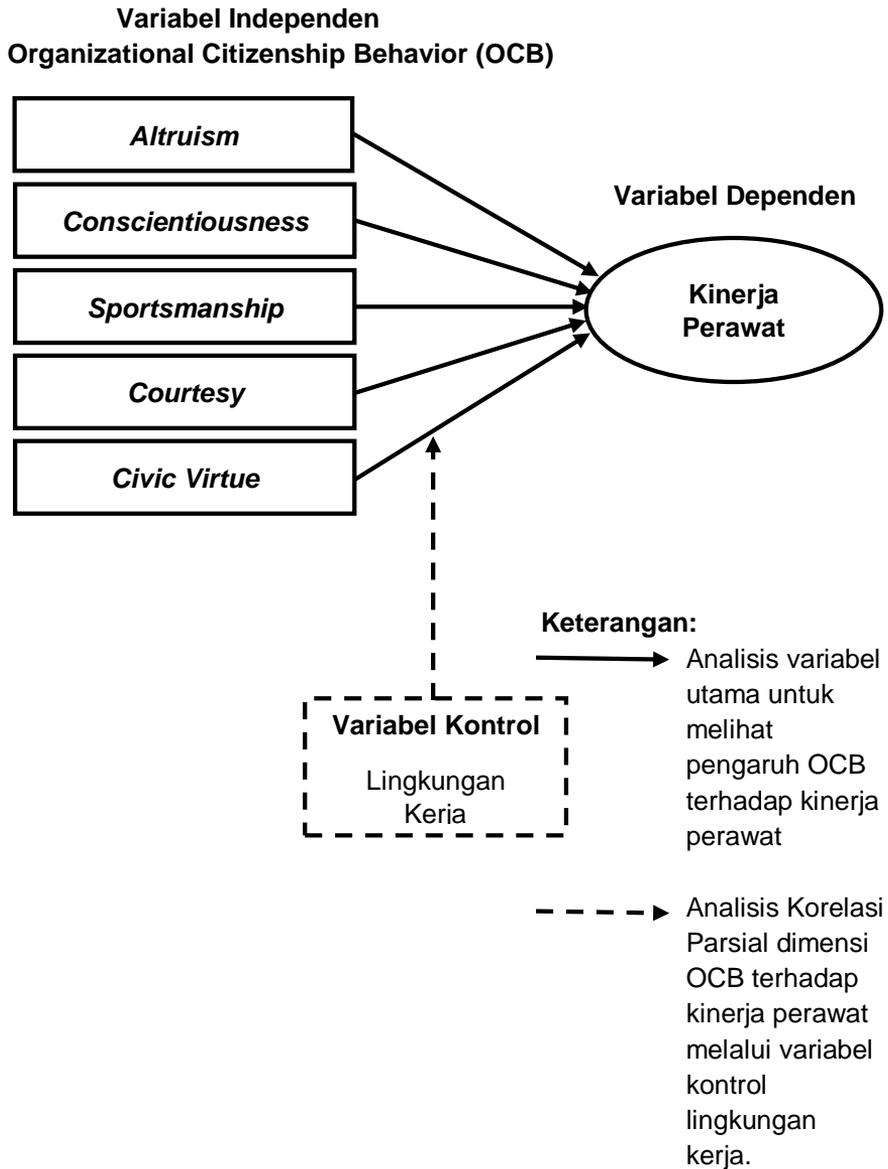
Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Teori

1.5.6 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka teori tersebut menurut Organ dalam (Titisari, 2014), maka kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

1.5.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Altruism* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
2. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Conscientiousness* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
3. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Sportsmanship* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
4. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Courtesy* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
5. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan indikator *Civic Virtue* terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
6. Terdapat pengaruh *Altruism* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
7. Terdapat pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
8. Terdapat pengaruh *Sportsmanship* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
9. Terdapat pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
10. Terdapat pengaruh *Civic Virtue* terhadap kinerja perawat berdasarkan lingkungan kerja pada bagian rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

1.5.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif
1.	OCB (<i>Altruism</i>)	(Perilaku Menolong), yaitu perilaku karyawan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.	Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	1. Tinggi : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$ 2. Rendah : Jika skor jawaban responden $< 60\%$
2.	OCB (<i>Conscientiousness</i>)	(Kehati-hatian/Kesadaran), yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	1. Tinggi : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$ 2. Rendah : Jika skor jawaban responden $< 60\%$
3.	OCB (<i>Sportsmanship</i>)	(Perilaku yang Sportif), yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	1. Tinggi : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$ 2. Rendah : Jika skor jawaban responden $< 60\%$
4.	OCB (<i>Courtesy</i>)	(Menjaga Hubungan Baik), yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju)	1. Tinggi : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$ 2. Rendah :

		masalah-masalah interpersonal.	2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	Jika skor jawaban responden < 60%
5.	OCB (<i>Civic Virtue</i>)	(Perilaku Bijaksana), yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	1. Tinggi : Jika skor jawaban responden \geq 60% 2. Rendah : Jika skor jawaban responden < 60%
6.	Kinerja Perawat	Serangkaian perilaku perawat yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi.	Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	1. Baik : Jika skor jawaban responden \geq 60% 2. Kurang : Jika skor jawaban responden < 60%
7.	Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang berada di sekitar perawat dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	Kuesioner sebanyak 21 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. 5 = SS (Sangat Setuju) 4 = S (Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	1. Baik : Jika skor jawaban responden \geq 60% 2. Kurang : Jika skor jawaban responden < 60%

1.5.9 Tabel Sintesa

No.	Peneliti (Tahun)	Judul dan Nama Jurnal	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Temuan/Hasil Penelitian
1.	(Mulya & Meilani, 2023)	Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak, Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia Vol. 11 No. 01	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh perilaku OCB, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja perawat rawat inap.	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan potong lintang. analisis data menggunakan aplikasi perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.7.8 dengan teknik analisis PLS-SEM	Hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara OCB, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. Penelitian ini dapat menjadi sarana tambahan dalam evaluasi kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit dengan melihat perilaku OCB didalam memberikan pelayanan kesehatan, tingkat komitmen yang dimiliki oleh setiap perawat, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
2.	(Putri & Utami, 2017)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Variabel OCB yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue	Jenis penelitian ini menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data	Hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji F, yaitu antara variable-variabel OCB yakni Altruism (X1), Conscientiousness

		Rumah Sakit Baptis Batu), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No. 01	terhadap Kinerja Karyawan	yang digunakan adalah linear berganda dengan sampling jenuh.	(X2), Sportsmanship (X3), Courtesy (X4), Civic Virtue (X5) sebagai variable independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji t salah satu variabel bebas yaitu Courtesy (X4) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Fitrianasari et al., 2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu di Kabupaten Ponorogo), Jurnal Profit Vol. 07 No. 01	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan.	Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (path analysis). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh agar diperoleh keterwakilan data yang kuat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat teruji. Kompensasi karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) teruji. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) teruji. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan teruji. Kompensasi berpengaruh

					secara langsung terhadap kinerja karyawan teruji. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan.
4.	(Novelia et al., 2016)	Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 38 No. 02	Penelitian ini bertujuan untuk, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh organizational citizenship behavior tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior tenaga keperawatan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah stratified random sampling. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis	Komitmen Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi t yang lebih kecil dari alpha yang digunakan yaitu 0,05 ($0,039 < 0,05$). Organizational Citizenship Behavior Tenaga Keperawatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi t yang lebih kecil dari alpha yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Komitmen Organisasional (X1) dan

			terhadap kinerja tenaga keperawatan	statistik inferensial yang menggunakan analisis linier berganda dengan uji t dan F sebagai pengujian hipotesis.	Organizational Citizenship Behavior Tenaga Keperawatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$).
5.	(Kailola, 2019)	Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon), Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 02 No. 02	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, lingkungan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis secara langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksplanatori) dengan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode "simple random sampling". Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan lingkungan

				menggunakan SPSS for windows versi 23.	kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi hubungan kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah ($0,343 > 0,282$). Sedangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga medis ($0,374 > 0,299$) sehingga H1, H2, H3, H4, H5, H6, dan H7 diterima.
6.	(Ritonga, 2018)	Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat, Jurnal	Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran OCB sebagai mediator pekerjaan kepuasan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Teknik pengambilan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perawat RSI Aisyiyah Malang. Artinya kinerja perawat RSI Aisyiyah akan lebih baik jika kepuasan kerja yang

		Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 14 No. 01	atas kinerja pegawai RSI Aisyiyah Malang.	sampel yang digunakan adalah simple random sampling, alat ukur menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis).	dirasakan perawat juga lebih baik. 2) Ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSI Aisyiyah Malang. 3) OCB memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSI Aisyiyah Malang.
7.	(Nisa et al., 2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember, International Journal of Social Science and Business Vol. 02 No. 03	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember.	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penentuan sampel menggunakan studi populasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember dengan koefisien regresi sebesar 0,275. Dan kedua, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember dengan koefisien regresi sebesar 0,458.
8.	(Soepono & Srimulyani, 2015)	Analisis Pengaruh The Big Five	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh	Desain penelitian ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa big

		Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun, Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 15 No. 01	langsung dan tidak langsung dari big five personality terhadap kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun melalui OCB sebagai variabel intervening.	penelitian kausal. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi 2 klasik, analisis regresi bertingkat, koefisien determinasi (R), uji hipotesis, dan analisis jalur menggunakan SPSS 17.0.	five personality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, big five personality berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. OCB memiliki efek mediasi penuh terhadap pengaruh the big five personality terhadap kinerja perawat.
9.	(Kharismasyah et al., 2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang, Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 01	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji analisis regresi linier berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, organizational citizenship behavior secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat serta kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior dan keterlibatan kerja secara

					simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel organizational citizenship behavior yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang
10.	(Barlian, 2016)	Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember, Jurnal Ekonomi Vol. 02 No. 01	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai faktor predictor Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Paru Kabupaten Kabupaten Jember.	Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatory yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada dengan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau suatu hipotesis (Santoso,2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling	Hasil penelitian bahwa variabel tipe kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Variabel kontrak psikologis, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Variabel tipe kepribadian dan kontrak psikologis berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan

				Purposive. Data dianalisis dengan menggunakan SEM (Structural Equation Model).	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	(Sianipar, 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening di RSUD Jaraga Sasameh Buntok, Vol.17 No. 02	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening di RSUD Jaraga Sasameh Buntok.	Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan	(1) Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour (2) Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour (3) Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat (4) Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat (5) Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat

				sebab akibat (cause-effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel.	
12.	(Soepono, 2016)	Pengaruh the Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 04 No. 02	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari big five personality terhadap kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun melalui OCB sebagai variabel intervening.	Teknik analisis data meliputi statistic deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi bertingkat, koefisien determinasi (R ²), uji hipotesis, dan analisis jalur menggunakan SPSS 17.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa big five personality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, big five personality berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. OCB memiliki efek mediasi penuh terhadap pengaruh the big five personality terhadap kinerja perawat.
13.	(Atmalia et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023, Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RS YARSI Jakarta tahun 2023.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada perawat pelaksana di	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap

		Indonesia (MARSI) Vol. 07 No. 02		rawat inap RS YARSI. Uji Statistik dilakukan secara bertahap pada analisis regresi linier berganda yang dimulai dengan uji univariat, uji bivariat, dan uji multivariat.	kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka kinerja perawat juga semakin meningkat.
--	--	-------------------------------------	--	---	--