



BINA GENERASI ; JURNAL KESEHATAN

EDISI 16 VOLUME (1) 2024

p- ISSN : 1979-150X ; e- ISSN: 2621-2919

Website : <https://ejournal.biges.ac.id/index.php/kesehatan/>

Email : lppmbiges@gmail.com

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT PELAMONIA MAKASSAR

Andi Besse Rezky Aulia¹, Reza Aril Ahri², Nur Ulmy Mahmud³

¹Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Muslim Indonesia Makassar

^{2,3} Universitas Muslim Indonesia Makassar

rzkyauliaaa@gmail.com

Keywords:

OCB, Satisfaction,
Performance

ABSTRACT

Health services are an effort to improve community welfare government priorities. Excellent health services are provided to support health improvement community as part of efforts to develop Indonesian society as a whole and as a whole. With a healthy society, people's quality of life will continue to improve, as will their resources Indonesia's human resources are able to compete with other countries. Therefore, the government provides a variety of support services to support the outlined programs and which is mandated for the successful development of public health. Behavior carried out outside of duty The main tasks carried out by officers in health facilities are usually called organizations citizenship behavior (OCB). OCB is behavior carried out by individuals that is not regulated by organization or agency and has no influence on the rewards to be obtained provide a positive impact on the company or agency if implemented well (Gunawan et al., 2019). OCB is a form of cooperation and a sense of shared responsibility to the agency or workplace. The aim of this research is to analyze the influence of influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Satisfaction and Performance of Health Workers at PT Pelamonia Hospital Makassar. This type of research is analytical observational research with cross sectional study approach, with a sample size of 200 people, data analysis using tests multiple linear regression. The research results of the P value on the OCB variable include (Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue) is smaller than the α value (0.05). There is There is no influence of OCB on job satisfaction and employee performance at Pelamonia Hospital Makassar OCB directly through satisfaction has an influence on the performance of Pelamonia Hospital employees Makassar.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat yang menjadi prioritas pemerintah. Pelayanan kesehatan yang prima dilakukan untuk menunjang peningkatan kesehatan masyarakat sebagai bagian dari upaya pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya

dan seluruhnya, (Rusminah & Daud, I 2023).

Data tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah fasilitas kesehatan di Indonesia mencapai 26.415 yang terbagi menjadi 23.549 fasilitas kesehatan tingkat pertama dan 2.866 fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjutan baik swasta maupun negeri (Badan Pusat Statistik, n.d.). Data tersebut belum termasuk

fasilitas kesehatan yang belum terdaftar atau bekerja sama dengan BPJS Kesehatan dan juga fasilitas kesehatan penunjang seperti laboratorium. Angka tersebut menunjukkan besaran jumlah fasilitas kesehatan yang ada di seluruh Indonesia yang tentu akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Dewan Jaminan Sosial Nasional, 2022).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu hal yang menarik karena dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari job description, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar hasilnya dapat memberi manfaat dan keberhasilan dalam suatu organisasi, sedangkan dapat diketahui bahwa keberhasilan dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja salah satunya dengan memiliki kesediaan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka. Tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik Instansi atau pelayanan dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung mampu menghasilkan tingkat kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan (Willyanto & Hartawan, 2019) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kualitas layanan yang kemudian memberikan dampak terhadap kepuasan pelanggan. Instansi dengan tingkat OCB yang tinggi menjadikan kualitas pelayanan akan berada dalam kategori baik yang selanjutnya akan memberikan dampak terhadap kepuasan pelanggan

METODE

Metode penelitian ini menggunakan observasional analitik

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik dengan desain *cross sectional*.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan September – Oktober 2023

Populasi dan Sampel.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai rumah sakit Pelamonia Makassar sebanyak 200 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan total sampling

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert. Pernyataan pada kuesioner berupa pernyataan positif/*favorable* dengan lima pilihan jawaban yaitu skor 5 untuk pilihan jawaban sangat setuju, skor 4 untuk pilihan jawaban setuju, skor 3 untuk pilihan jawaban kurang setuju, skor 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju.

Kuesioner diuji validitasnya dengan *Korelasi Product Moment* dan uji reliabilitas dilakukan dengan Teknik Koefisien Alpha Cronbach. Hasil uji validitas memenuhi syarat validitas Dimana r hitung lebih besar daripada r tabel. Seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dengan hasil uji statistik Alpa Cronbach dengan rentang nilai antara 0,668 – 0,706.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengelompokan dilakukan dengan membuat total skor masing-masing komponen penilaian untuk masing-masing pegawai kemudian ditentukan nilai persentasenya Apabila skor nilai masing-masing pegawai > 65% maka diberi kategori baik dan apabila lebih dari atau sama dengan 65% dikategorikan kurang baik. Data selanjutnya dianalisis distribusi frekuensi, Chi-Square dan Regresi Logistik

HASIL

Tabel 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Dirumah Sakit pelamonina Makassar

JENIS KELAMIN	N	%
Perempuan	163	81,5
Laki-laki	37	18,5
Total	200	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah responden terbanyak adalah jenis kelamin perempuan sebesar 163 orang (81,5) sedangkan jenis kelamin laki-laki sebesar 37 orang (18,5%).

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Di Rumah Sakit Pelamonia Makassar

UMUR	N	%
22-24	21	10.5
25-27	32	16.0
28-30	30	15.0
31-33	31	15.5
34-36	37	18.5
37-39	10	5.0
40-42	23	11.5
43-45	13	6.5
46-48	3	1.5
Total	200	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan bahwa kelompok umur tertinggi responden berada pada kelompok umur 34-36 tahun sebesar 37 orang (18,5%) sedangkan kelompok umur terendah adalah kelompok umur 46-48 tahun sebesar 3 orang (1,5%)

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Rumah Sakait Pelamonia Makassar

PENDIDIKAN	N	%
Sma	5	2.5
Diploma Tiga	74	37.0
Strata Satu	110	55.0
Megister	11	5.5
Total	200	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3. menjelaskan bahwa tingkat pendidikan responden tertinggi pada pendidikan Strata satu sebesar 110 orang (55%) dan tingkat pendidikan terendah SMA sebesar 5 orang (2.5%).

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Ppendidikan Di Rumah Sakit pelamonian Makassar

LAMA BEKERJA	N	%
1-2 Tahun	30	15.5
3-4 Tahun	45	22.5
>5 Tahun	125	62.5
Total	200	100.0

Sumber : Data Primer

Tabel 4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja tertinggi pada kelompok diatas 5 tahun sebesar 125 orang (62,5%) dan terendah pada kelompok 1-2 tahun sebesar 30 orang (15%).

Analisis bivariat

Tabel 5
Hubungan OCB kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	
1 (Constant)	2.017	0.146	0.000
Altruism	0.132	0.025	0.000
Conscientiousness	0.069	0.030	0.023
Sportsmanship	0.140	0.028	0.000
<i>Courtesy</i>	0.062	0.028	0.030
Civic Virtue	0.108	0.032	0.001

Sumber : Data Primer

Hasil uji regresi linear bahwa nilai p value pada OCB meliputi Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, *Courtesy* dan *Civic virtue* lebih kecil dari nilai α (0.05). hal ini berarti bahwa OCB mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit pelamonia makassar.

Tabel 6
Hubungan OCB, Kepuasan Terhadap kinerja rumah sakit Pelamonia Makassar

Model	Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	
1 (Constant)	0.066	0.160	0.682
Altruism	0.044	0.021	0.037
Conscientiousness	0.233	0.024	0.000
Sportsmanship	-0.090	0.023	0.000
<i>Courtesy</i>	0.086	0.022	0.000
Civic Virtue	-0.051	0.026	0.048
kepuasan	0.785	0.056	0.000

Sumber : Data Primer

Tabel 6 melihat hasil uji SPSS diatas dengan membandingkan nilai significance dengan nilai α , berikut pejelasan uji parsial antara OCB dan kepuasan terhadap kinerja tenaga kesehatan

- 1) Pengaruh altruism terhadap kinerja tenaga kesehatan
 Hasil uji T pada tabel diatas diperoleh nilai significance 0.037 lebih kecil dari nilai α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa altruims berpengaruh secara significance terhadap kinerja tenaga kesehatan.

- 2) Pengaruh Conscientiousness terhadap kinerja tenaga Kesehatan
 Hasil uji T pada tabel diatas diperoleh nilai significance 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Conscientiousness mempunyai pengaruh secara significance terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- 3) Pengaruh Sportsmanship terhadap kinerja tenaga kesehatan
 Hasil uji T pada tabel diatas diperoleh nilai significance 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) maka

dapat disimpulkan bahwa Sportsmanship berpengaruh significance terhadap kepuasan kerja.

- 4) Pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hasil uji T pada tabel diatas diperoleh nilai significance 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa *Courtesy* berpengaruh significance terhadap kinerja tenaga kesehatan.

- 5) Pengaruh civic virtue terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hasil uji T pada tabel diatas

Analisis Multivariat

Tabel 7. Uji simultan OCB terhadap kepuasan

	Sum of			
Model	Squares	df	F	Sig
Regression	6.973	5	54.082	.000 ^b
Residual	5.002	194		
total	11.975	199		

Sumber : data primer

Table 7 menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diperoleh nilai sig 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) berarti bahwa secara simultan variabel OCB (Altruism, Conscientiousness, sportsmanship, (courtesy dan civic virtue) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

diperoleh nilai significance 0.048 lebih kecil dari nilai α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa *Courtesy* berpengaruh significance terhadap kinerja tenaga kesehatan.

- 6) Pengaruh kepuasan terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hasil uji T pada tabel diatas diperoleh nilai significance 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh significance terhadap kinerja tenaga kesehatan.

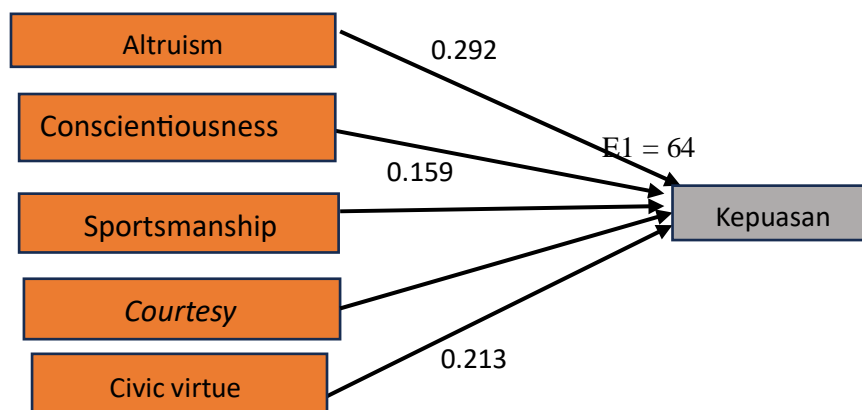
Tabel 8. Uji simultan OCB terhadap kepuasan dan kinerja pegawai

	Sum of			
Model	Squares	df	F	Sig
Regression	16.1	6	172.52	.000 ^b
Residual	3.007	19		
total	19.136	19		

Sumber : data primer

Tabel 8 menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai sig 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) berarti bahwa secara simultan variabel OCB (Altruism, Conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue), Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit pelamonia makassar.

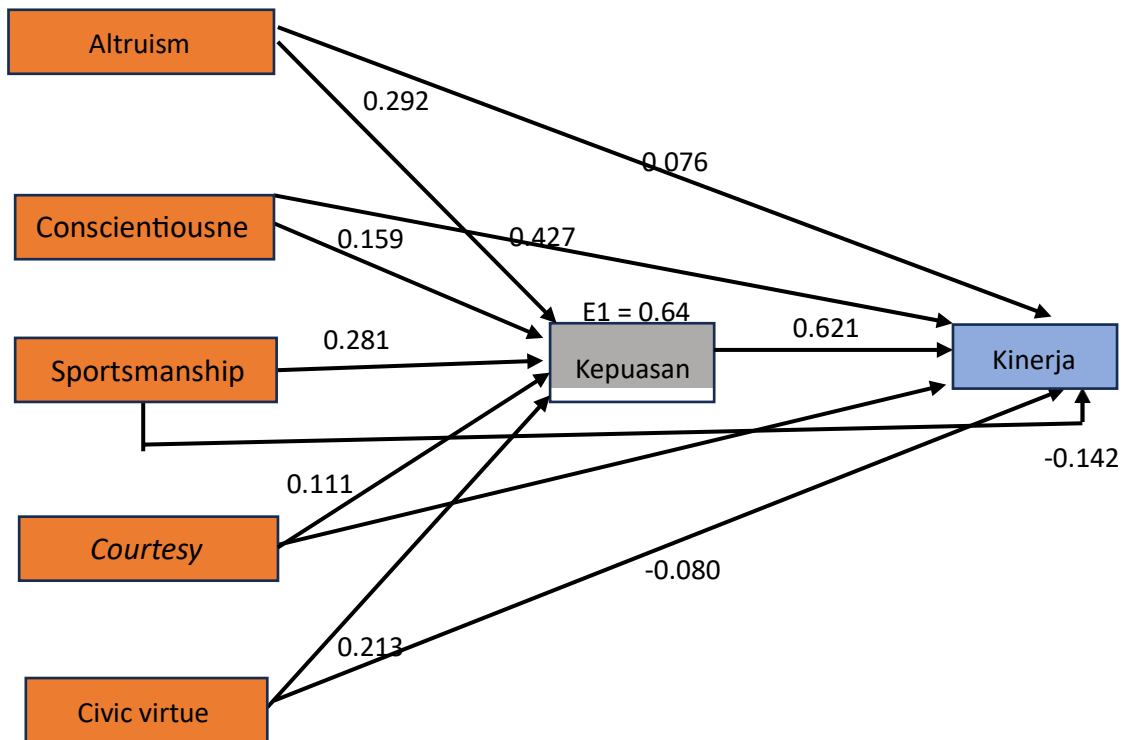
Pengaruh langsung OCB Terhadap Kepuasan



Dari gambar 5.1 dapat dijabarkan dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh altruism terhadap kepuasan kerja Hasil analisis jalur diketahui nilai signifikan altruism dengan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa altruism secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 2) Pengaruh Conscientiousness terhadap kepuasan kerja Hasil analisis jalur diketahui nilai signifikan Conscientiousness dengan kepuasan kerja sebesar $0.023 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa Conscientiousness secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 3) Pengaruh sportsmanship terhadap kepuasan kerja Hasil analisis jalur diketahui nilai signifikan sportsmanship dengan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa sportsmanship secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 4) Pengaruh *courtesy* terhadap kepuasan kerja Hasil analisis jalur diketahui nilai signifikan *courtesy* dengan kepuasan kerja sebesar $0.030 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa *courtesy* secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 5) Pengaruh civic virtue terhadap kepuasan kerja Hasil analisis jalur diketahui nilai signifikan civic virtue dengan kepuasan kerja sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa civic virtue secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Langsung dan tidak langsung Jalur dua



Berdasarkan gambar 2 diatas maka diperoleh :

Pengaruh langsung

- 1) Pengaruh langsung altruism terhadap kinerja pegawai
 Hasil analisi jalur tabel 4.26 nilai signifikan altruism terhadap kinerja pegawai $0.037 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa altruism secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 2) Pengaruh conscientiousne terhadap kinerja pegawai
 Hasil analisi jalur tabel 4.26 nilai signifikan conscientiousne terhadap kinerja pegawai $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa conscientiousne secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- pegawai
- 3) Pengaruh sportmanship terhadap kinerja pegawai
Hasil analisis jalur tabel 4.26 nilai signifikan sportmanship terhadap kinerja pegawai $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa sportmanship secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 - 4) Pengaruh courtesy terhadap kinerja pegawai.
Hasil analisis jalur tabel 4.26 nilai signifikan courtesy terhadap kinerja pegawai $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa courtesy secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 - 5) Pengaruh langsung civic virtue terhadap kinerja pegawai
Hasil analisis jalur tabel 4.26 nilai signifikan civic virtue terhadap kinerja pegawai $0.048 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa civic virtue secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 - 6) Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai
 - 7) Hasil analisis jalur tabel 4.26 nilai signifikan kepuasan terhadap kinerja pegawai $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa kepuasan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh tidak langsung

- 1) Gambar 2 menjelaskan bahwa pengaruh langsung sebesar 0.76 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.181, berarti pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung ($0.181 > 0.076$) maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung altruisme melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit pelamonia makassar.

PEMBAHASAN

Pengaruh OCB (altruism, conscientiousne, sportmanship, courtesy, civic virtue) terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis pada tabel menjelaskan bahwa OCB dengan dimensi (altruism, conscientiousne, sportmanship, courtesy, civic virtue) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku

- 2) gambar 2 menjelaskan bahwa pengaruh langsung sebesar 0.427 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.098, berarti pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung ($0.098 > 0.427$) maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung conscientiousne melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit pelamonia makassar.
- 3) Gambar 2 menjelaskan bahwa pengaruh langsung sebesar 0.142 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.174, berarti pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung ($0.072 > 0.142$) maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung sportmanship melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit pelamonia makassar
- 4) Gambar 2 menjelaskan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.121 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.068, berarti nilai variabel tidak langsung lebih kecil daripada variabel langsung ($0.068 < 0.121$). maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel courtesy melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit pelamonia makassar.
- 5) menjelaskan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.080 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.132, yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung ($0.132 > 0.080$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel civic virtue melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit pelamonia makassar.

OCB yang ditunjukkan oleh pegawai rumah sakit pelamonia makassar antar lain perilaku mementingkan orang lain (*altruism*) mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja (*courtesy*), kemauan bertoleransi (*sportmanship*), peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi (*civic virtue*) dan perilaku melebihi syarat minimal

(conscientiousness) yang makin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pegawai rumah sakit Pelamonia Makassar melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya (OCB) demi kemajuan karyawan itu sendiri serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Price & Mueller (1981) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada turnover karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (1), menunjukkan bahwa 65% kepuan kerja dipengaruhi oleh OCB.

Selanjutnya hasil pengujian statistik (Tabel menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. OCB baik pegawai rumah sakit mencapai 95% Hal ini menggambarkan bahwa makin baik perilaku OCB maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Pegawai rumah sakit pelamonina Makassar memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya dengan alasan demi melancarkan pelayanan dan performa rumah sakit dimana kelancaran pekerjaan tersebut tidak cukup hanya melakukan pekerjaan sesuai tugas-tugasnya, namun mereka dengan sukarela melakukan peran ekstra sebagai salah satu bentuk loyalitas pegawai terhadap rumah sakit. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (2), bahwa dimensi yang terdapat dalam OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain altruism, sportsmanship dan civic virtue. Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini antara lain dilakukan oleh (3) serta (4) bahwa OCB mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya perilaku ini mengakibatkan interaksi sosial para anggota organisasi menjadi lebih lancar, mengurangi terjadinya konflik, dan meningkatkan efisiensi.

OCB merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (5). OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan

ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi pegawai tentang pekerjaan mereka, oleh karena itu kepuasan kerja seseorang akan berbeda dengan lainnya. Kepuasan kerja dapat digambarkan dengan banyak indikator, seperti ke-sesuaian gaji, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan karyawan untuk maju, pengawasan oleh pimpinan dan juga pekerjaan itu sendiri (6).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan baik pegawai rumah sakit pelamonia sebesar 97.5% dan tabel 4.11 menunjukkan bahwa kinerja pegawai rumah sakit kategori baik sebesar 98%, hal ini menggambarkan kepuasan kerja pegawai berbanding lurus dengan kinerja pegawai rumah sakit.

Tabel 4.22 menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit pelamonia Makassar. Apabila rumah sakit senantiasa merancang pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai, supervisi oleh pimpinan yang senantiasa mendukung dan memotivasi pegawai, memberikan kesempatan untuk maju yang sama antar karyawan, adanya hubungan yang baik antar rekan kerja, fasilitas kerja yang membuat pegawai nyaman serta kesesuaian gaji akan mengakibatkan pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dampaknya yaitu pegawai akan bekerja secara maksimal dan berusaha memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (7) bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi sikap atasan, hubungan rekan kerja, sistem kompensasi, sistem karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian (8) bahwa makin tinggi kepuasan kerja akan mengakibatkan makin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan

dengan (9) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 40% .

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

(10) mengidentifikasi sebagai tingkat absensi atau kehadiran, kemampuan memenuhi target, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. (11) menambahkan bahwa kinerja merupakan perilaku karyawan yang sesuai dengan peranannya atau pekerjaannya. OCB harus memiliki dampak terhadap efektivitas organisasi dengan menambah kerangka sosial dalam lingkungan kerja (12). Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian (13) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (14) memberikan pemahaman baru bagaimana meningkatkan kinerja karyawan, menyatakan bahwa meningkatnya OCB akan meningkatkan kinerja karyawan, apalagi jika kepuasan kerja meningkat maka akan berkontribusi besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Asiedu, Sarfo, dan Adjei (2020) berpendapat sama bahwa karyawan yang memiliki OCB akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan serta kepuasan emosional, sehingga pegawai tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh OCB (altruism, conscientiousne, sportsmanship, courtesy, civic virtue) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian (partly mediation) hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Artinya, meningkatnya perilaku OCB yang disertai dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mampu memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja pegawai wan. Hasil ini mendukung penelitian (14) dan Asiedu et al. (2020) bahwa keberadaan OCB

pada karyawan akan menjadikan karyawan merasa puas sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dengan demikian temuan empiris dalam penelitian ini adalah OCB memiliki peran strategis dalam kepuasan kerja maupun peningkatan kinerja karyawan. Peran mediasi kepuasan kerja juga telah dibuktikan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian disimpulkan bahwa makin baik Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai rumah sakit Pelamonia makassar maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja pegawai, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan mampu meningkatkan kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Rumah sakit perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada peagawainya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam job description dan pembentukan sistem kerja yang kolektif

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah UA. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Anwar SE, MM. Vol. 4, Jurnal Insituti Politeknik Ganesha Medan Juripol. 2021.
- Abtahi MS, Esmaeili S. The relationship between organizational citizenship behavior and performance of the staff of Qazvin University of Medical Sciences and Health Services. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2019;3(9):534

- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J Manage.* 2018;26(3):513–63.
- Alhamda S. Persepsi perilaku kepemimpinan, perilaku sebagai warga organisasi dan kinerja dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatera Barat. Universitas Gadjah Mada; 2020.
- Kaswan MM. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Edisi Pertama Cetakan Pertama Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta. 2012;
- Belo E, Riana IG, Piartrini PS. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.* 2019;3(12):718–37.
- Indrawati AD. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.* 2020;7(2):135–42.
- Baskoro BS, Hidayat W, Waluyo HD. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janur Kuning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.* 2019;2(3):182–91.
- Lestari ER, Kholifatul N, Ghaby F. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee ' s Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri.* 2018;7:116–23.
- Sutanto EM, Patty FM. Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera. *Journal of Business & Banking.* 2019;4(1):1–14.
- Hariandja MTE. Manajemen sumber daya manusia. In: Grasindo. Grasindo; 2002.
- Todd SY. A causal model depicting the influence of selected task and employee variables on organizational citizenship behavior. In: Florida State University. The Florida State University; 2003.
- Gu Z, Chi Sen Siu R. Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels: An investigation based on employee survey. *International journal of contemporary hospitality management.* 2019;21(5):561– 78.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara P. Whether task satisfaction mediates the effect of fair procedures on citizenship. *International Journal of Organizational Analysis.* 2019;19(3):222–34.