

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE**



SKRIPSI

SRI AYU MULIANA

B0521317

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
2025**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 Administrasi
Kesehatan

SRI AYU MULIANA

B0521317

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE

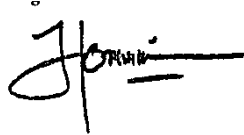
Disusun dan diajukan oleh :

SRI AYU MULIANA

B0521317

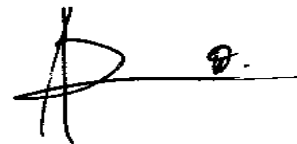
Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan dewan penguji sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Kesehatan pada Program Studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Pembimbing 1



Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes

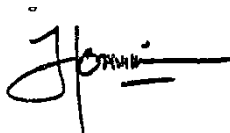
Pembimbing 2



Rizky Maharja, SKM., M.KKK

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Administrasi Kesehatan



Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes

NIDN.0912048903

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE

Disusun dan diajukan oleh:

SRI AYU MULIANA

B0521317

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan pada program studi S1 Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

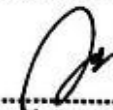
Ditetapkan di Majene, 28 Oktober 2025

Dewan Penguji

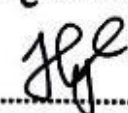
Rika Kurnia Kandacong, SKM., M.Kes

(..........)

Muh. Taufik Page, SKM., M.Kes

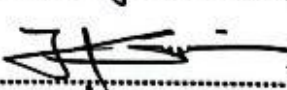
(..........)

Heriyati, SKM., M.Kes

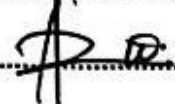
(..........)

Dewan Pembimbing

Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes

(..........)

Rizky Maharja, SKM., M.KKK

(..........)

Mengetahui



**Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan**

**Dr. Habibi, SKM., M.Kes
NIDN. 2010098703**

**Koordinator
Program Studi S1 Administrasi Kesehatan**

**Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIDN. 0912048903**

HALAMAN PERNYATAAN ORNALITAS

Skripsi penelitian/Karya Ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sri Ayu Muliana

NIM : B0521317

Tanggal : 28 Oktober 2025

Tanda Tangan :



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ilmu Kesehatan universitas Sulawesi Barat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Ayu Muliana
NIM : B0521317
Program Studi : Administrasi Kesehatan
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non- exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya ini yang berjudul :

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Sulawesi Barat berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Majene
Pada Tanggal : 28 Oktober 2025
Yang menyatakan



Sri Ayu Muliana

ABSTRAK

“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene”

Sri Ayu Muliana
B0521317

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene. Latar belakang penelitian ini adalah masih rendahnya inisiatif, kepedulian terhadap kebijakan organisasi, dan partisipasi sukarela pegawai, meskipun kedisiplinan dan tanggung jawab kerja umumnya baik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitik. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 88 pegawai yang dipilih dengan stratified random sampling, serta data sekunder dari dokumen rumah sakit. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,622 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, semakin tinggi perilaku OCB, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Semua dimensi OCB berhubungan positif dengan kinerja, dan sportsmanship merupakan faktor paling dominan. Sikap sportif dalam menghadapi tantangan dan menjaga pandangan positif terbukti meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen RSUD Majene untuk membangun budaya kerja kondusif serta mendorong perilaku sukarela pegawai guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, *Organizational Citizenship Behavior*, RSUD Majene

ABSTRACT

“The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at Majene Regional General Hospital”

Sri Ayu Muliana
B0521317

This study aims to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at Majene Regional General Hospital. The background of this study is the low level of initiative, concern for organizational policies, and voluntary participation of employees, despite generally good discipline and work responsibility. The study used a quantitative approach with a descriptive analytical design. Data were collected through questionnaires from 88 employees selected by stratified random sampling, as well as secondary data from hospital documents. Analysis was conducted using simple linear regression through SPSS. The results showed that OCB had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.622 and a significance value of 0.000 (<0.05). This means that the higher the OCB behavior, the better the resulting performance. All dimensions of OCB were positively related to performance, and sportsmanship was the most dominant factor. A sportsmanlike attitude in facing challenges and maintaining a positive outlook has been shown to increase work effectiveness. These findings are expected to provide input for the management of Majene Regional General Hospital to build a conducive work culture and encourage employee voluntary behavior to improve performance and service quality.

Keywords : Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior, Majene Regional Hospital

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberlangsungan dan kesuksesan operasionalnya. Keberhasilan suatu institusi, termasuk rumah sakit, ditentukan oleh tingkat efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Triani, Halin, & Wadud, 2020; Yulius, 2022). Persaingan yang semakin ketat menuntut rumah sakit untuk terus meningkatkan kinerja organisasi agar tetap unggul dibandingkan dengan kompetitornya. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam Peningkatan kinerja ditunjukkan melalui tindakan dan sikap pegawai dalam lingkungan kerja, khususnya perilaku yang melebihi tugas dan tanggung jawab formal yang diberikan (Ilhami, D. L., & Firdaus, 2024).

Perilaku pegawai yang berkontribusi lebih dari sekadar tugas pokoknya dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB mengacu pada sikap dan tindakan sukarela yang memberikan nilai tambah tidak hanya bagi individu itu sendiri tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini rumah sakit (Naway, 2017; Ricky Lukito, 2020). Pegawai dengan tingkat OCB yang tinggi akan lebih menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya, berinisiatif membantu rekan kerja, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Konsep ini menekankan pentingnya peran pegawai dalam memberikan kontribusi ekstra yang tidak secara langsung diatur dalam peraturan formal organisasi (Putri & Utami, 2017; Suzana, 2017). Rumah sakit yang sukses memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya menjalankan tugasnya dengan baik tetapi juga memiliki kemauan untuk berbuat lebih dan berkontribusi secara maksimal guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Triani, Halin, & Wadud, 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep menarik dalam dunia kerja karena mencerminkan perilaku pegawai yang melampaui

tuntutan formal dalam menjalankan tugasnya. Perilaku ini tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan utama, namun dilakukan secara sukarela dengan tujuan memberikan manfaat bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi, karena lingkungan kerja yang produktif dan harmonis umumnya terbentuk ketika pegawai bersedia berkontribusi lebih dari sekadar melaksanakan tugas utamanya. Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya bergantung pada keterampilan dan kompetensi individu, tetapi juga pada sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Pegawai yang bersedia menunjukkan perilaku positif, seperti membantu rekan kerja, menjaga disiplin, serta berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, kesuksesan organisasi dapat dicapai apabila pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas utama mereka, tetapi juga memiliki motivasi untuk menjadi bagian dari budaya kerja yang lebih baik.

Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan berkualitas sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja dalam konteks ini dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja serta efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Ganyang, 2018). OCB dan kinerja pegawai saling berkaitan erat. Semakin tinggi OCB seorang pegawai, biasanya kinerjanya juga akan semakin baik. Dengan demikian, penerapan dan penguatan OCB di lingkungan rumah sakit menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta daya saing organisasi (Kholifah, 2021).

Indikator kinerja pegawai seperti pemenuhan target kerja (70%) dan tingkat kehadiran (90%) relatif baik, namun belum cukup untuk menjamin kualitas layanan yang berkelanjutan apabila tidak disertai sistem kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya kerja sukarela yang solid. Robbins & Judge (2013) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi.

Data ini diperkuat oleh hasil rekapitulasi kehadiran pegawai sepanjang tahun 2023, yang menunjukkan ketimpangan kontribusi antara pegawai berstatus tetap dan pegawai sukarela. Meskipun pegawai sukarela hanya 1,1% dari total pegawai yang tercatat, mereka mencatatkan angka kehadiran rata-rata yang hampir menyamai pegawai PNS, yakni 22,88 hari kerja per bulan. Bahkan, beberapa pegawai menunjukkan tingkat kehadiran hingga 254 hari per tahun, menandakan beban kerja yang tinggi dan minimnya rotasi atau redistribusi tugas. Di sisi lain, terdapat pegawai dengan 0 hari kehadiran, menunjukkan potensi ketidaktertiban sistem absensi atau tidak aktifnya pegawai yang tidak segera ditindaklanjuti secara administratif. Ketimpangan beban kerja ini, jika tidak dikelola secara adil dan transparan, berisiko menurunkan motivasi kolektif dan memperburuk moral organisasi.

Faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai di RSUD Majene adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi. OCB mengacu pada perilaku positif pegawai yang melebihi tanggung jawab formal mereka, seperti membantu rekan kerja, memberikan saran konstruktif, dan berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan organisasi. Pegawai yang memiliki OCB yang tinggi cenderung lebih produktif, kooperatif, dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Dengan adanya OCB, lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, konflik dapat diminimalisir, dan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

OCB sangat penting untuk mendukung kinerja pelayanan kesehatan yang optimal. Tenaga medis dan non-medis harus bekerja secara kolaboratif dan saling mendukung satu sama lain dalam memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Perilaku seperti membantu rekan kerja yang membutuhkan, memberikan saran untuk meningkatkan prosedur kerja, atau berpartisipasi dalam kegiatan sosial rumah sakit mampu membangun suasana kerja yang lebih kondusif serta produktif. OCB juga dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kerjasama tim,

yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan kerangka teoretis yang telah terbukti relevan dalam lingkungan pelayanan kesehatan. Variabel OCB, menggunakan teori dari Organ et al. (2006) karena mampu merepresentasikan perilaku sukarela dalam konteks tersebut. Temuan dari Zhao et al. (2020) menguatkan bahwa lima dimensi OCB yang dirumuskan oleh Organ—yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue—sangat tepat digunakan untuk menilai perilaku ekstra peran tenaga kesehatan.

RSUD Majene, penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting karena mendukung kualitas layanan, kerja tim, dan efisiensi kerja. Namun, masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan perilaku OCB, seperti kurang inisiatif, rendah kepedulian terhadap kebijakan, dan minimnya partisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketidakhadiran OCB dapat menurunkan mutu pelayanan, melemahkan kerja sama, serta menghambat produktivitas dan kinerja individu (Dewi *et al.*, 2024). Akibatnya, tujuan strategis rumah sakit menjadi sulit dicapai. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya manajemen untuk menumbuhkan budaya kerja yang mendukung OCB guna memaksimalkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pelaksanaan penelitian ini, peneliti menghadapi kendala awal berupa tidak tersedianya data kinerja resmi pegawai RSUD Majene yang dapat dijadikan sumber data sekunder. Tidak adanya sistem pelaporan atau dokumentasi kinerja yang terstruktur membatasi kemampuan untuk melakukan penilaian objektif terhadap produktivitas dan kontribusi individu. Untuk mengatasi hambatan tersebut, peneliti melakukan pengumpulan data primer melalui survei langsung terhadap 30 pegawai yang masih aktif.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara kelompok pegawai RSUD Majene, ditemukan bahwa perilaku ini belum sepenuhnya terinternalisasi di seluruh

ini pegawai. Temuan menjelaskan bahwa hanya sedikit dari mereka yang secara konsisten menampilkan karakteristik OCB dalam keseharian kerja mereka.

Perkembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD Majene menunjukkan kecenderungan yang positif. Hal ini tampak dari meningkatnya perilaku pegawai dalam aspek altruism dan civic virtue, yang tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi di luar tugas pokok. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa sekitar 80% pegawai secara konsisten memberikan bantuan kepada rekan sejawat dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan 76,7% pegawai turut berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan penting yang mendukung kemajuan rumah sakit. Meskipun demikian, masih terdapat komponen yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal partisipasi proaktif pegawai untuk mengemukakan ide atau saran perbaikan. Hanya sekitar 50% pegawai yang menunjukkan keberanian dan inisiatif dalam memberikan masukan yang bersifat membangun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semangat inovatif serta sikap kritis di lingkungan kerja belum berkembang secara maksimal.

Menurut Organ et al. (2006) dan Zhao et al. (2020), OCB yang ideal tidak hanya menitikberatkan pada perilaku peduli dan keterlibatan sukarela, tetapi juga pada kemampuan pegawai untuk berkontribusi aktif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Keduanya menegaskan bahwa kontribusi optimal pegawai terhadap organisasi semestinya ditunjukkan melalui partisipasi sukarela di luar tanggung jawab formal dengan tingkat minimal 70%. Oleh karena itu, penguatan aspek proaktif menjadi hal penting agar penerapan OCB di RSUD Majene dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan efisiensi kerja serta mendorong inovasi yang berkelanjutan (Data Primer, 2025).

Peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene, berdasarkan permasalahan yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang peran OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menawarkan

rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis pengaruh *altruism* terhadap kinerja RSUD Majene
2. Untuk menganalisis pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja RSUD Majene
3. Untuk menganalisis pengaruh *sportmanship* terhadap kinerja RSUD Majene
4. Untuk menganalisis pengaruh *courtesy* terhadap kinerja RSUD Majene
5. Untuk menganalisis pengaruh *civic virtue* terhadap kinerja RSUD Majene.

D. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian berdasarkan latar belakang terurai antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. Mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapat selama masa perkuliahan dalam praktik nyata seperti ilmu Manajemen SDM, Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja
 - b. Meningkatkan wawasan mengenai metode penilaian kinerja karyawan berbasis *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- c. Memahami lebih dalam aspek-aspek yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

2. Bagi Instansi

- a. Sebagai alat evaluasi dalam menilai dan meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit.
- b. Memberikan gambaran komprehensif tentang tugas tambahan pegawai di luar tugas pokoknya.
- c. Menjadi dasar dalam penyusunan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai sumber acuan bagi peneliti lain dalam mengembangkan studi mengenai evaluasi kinerja karyawan.
- b. Memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Memberikan wawasan baru mengenai implementasi metode OCB dalam berbagai sektor industri, khususnya di bidang kesehatan.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majene diresmikan pada tanggal 18 Maret 1987 oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Dr. Suwarjono Suryaningrat, yang berlangsung di RSUD Bulukumba. Setelah peresmian, dilakukan penyerahan dari Menteri Kesehatan kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan melalui surat No.189/MENKES/BA/III/1987 tertanggal 9 Februari 1987. Selanjutnya, Gubernur Sulawesi Selatan menyerahkan perlengkapan rumah sakit tersebut kepada Pemerintah Kabupaten Majene melalui surat No.109/III/1987 mengenai penyerahan bangunan RSUD tipe D beserta perlengkapan dan peralatan kesehatannya kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Bulukumba dan Majene.

Berdasarkan Keputusan Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) Nomor KARS-SERT/352/II/2017 tanggal 10 Februari 2017, RSUD Majene dinyatakan telah memenuhi standar akreditasi rumah sakit dan meraih status Lulus Tingkat Perdana. Kemudian, melalui Keputusan KARS Nomor KARS-SERT/1439/XII/2019 tanggal 29 Desember 2019, RSUD Majene kembali memperoleh pengakuan sebagai rumah sakit yang Lulus Tingkat Dasar.

RSUD Majene berperan sebagai salah satu unsur pendukung pelaksanaan tugas Pemerintah Daerah Kabupaten Majene dalam bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara efektif dan efisien dengan menitikberatkan pada upaya penyembuhan dan pemulihan, yang terintegrasi dengan upaya pencegahan serta peningkatan kesehatan, termasuk melaksanakan fungsi sebagai rumah sakit rujukan.

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Majene

a. Visi Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Rumah Sakit dengan Pelayanan Prima, Unggul, Mandiri dan Inovatif.

b. Misi Rumah Sakit Umum Daerah Majene

- 1) Menyelenggarakan pelayanan Kesehatan yang bermutu dan professional dengan mengedepankan aspek keselamatan pasien.
- 2) Memenuhi sumber kebutuhan sumber daya manusia sesuai kompetensi.
- 3) Mewujudkan rumah sakit Pendidikan yang berorientasi nilai-nilai budaya dan religi.
- 4) Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan yang sesuai dengan standar akreditasi.
- 5) Meningkatkan tata Kelola rumah sakit yang transparan, akuntabel, efektif dan efisien sesuai dengan badan layanan umum daerah.
- 6) Menjadikan rumah sakit rujukan yang terdepan dan berkualitas

3. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Umur Responden

Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	28	31,8
31-40 Tahun	46	52,3
41-50 Tahun	12	13,6
>50 Tahun	2	2,3
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 Menunjukkan bahwa kelompok umur responden terbanyak berada pada rentang 31-40 tahun dengan jumlah 46 orang (52,3%). Sementara itu, kelompok umur dengan jumlah responden paling sedikit yaitu >50 tahun dengan jumlah 2 orang (2,3%).

2) Jenis Kelamin

Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	15	17,0
Perempuan	73	83,0
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 Menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 73 orang (83,0%). Sedangkan laki-laki hanya berjumlah 15 orang (17,0%).

3) Pendidikan Terakhir

Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	4	4,5
Diploma (D1/D2/D3)	39	44,3
S1	45	51,1
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 Terlihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir tingkat S1 sebanyak 45 orang (51,1%), sedangkan responden dari tingkat Diploma (D1/D2/D3) yaitu sebanyak 39 orang (44,3%) dan diusul responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 4 orang (4,5%).

4) Profesi

Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Profesi di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Profesi	Frekuensi	Persentase %
Perawat	39	44,3
Bidan	18	20,5
Apoteker	4	4,5
Tenaga Administrasi	10	11,4
Lainnya	17	19,3
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 Terlihat bahwa responden terbanyak berprofesi sebagai perawat dengan jumlah 39 orang (44,3%) dan jumlah responden yang memiliki profesi terendah yaitu apoteker dengan jumlah 4 orang (4,5%).

5) Lama Bekerja

Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	16	18,2
1-5 Tahun	34	38,6
6-10 Tahun	11	12,5
>10 Tahun	27	30,7
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.9 Menunjukkan bahwa kelompok responden dengan masa kerja paling lama adalah 1-5 tahun dengan jumlah 34 orang (38,6%). Sementara itu, kelompok responden yang memiliki masa kerja paling adalah 6-10 tahun dengan jumlah 11 orang (12,5%).

6) Status Kepegawaian

Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	40	45,5
Pegawai Kontrak	19	21,6
Pegawai Tetap Non-PNS	29	33,0
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.10, Menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus PNS sebanyak 40 orang (45,5%) sedangkan minoritas responden berstatus pegawai kontrak dengan jumlah 19 orang (21,6%).

7) Unit Kerja

Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Unit Kerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rawat Jalan	19	21,6
Rawat Inap	26	29,5
IGD	4	4,5
Laboratorium	1	1,1
Farmasi	5	5,7
Administrasi	11	12,5
Lainnya	22	25,0
Total	88	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.11, Menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari unit kerja rawat inap yaitu sebanyak 26 orang (29,5%). Sementara responden dengan unit kerja paling sedikit adalah laboratorium yang berjumlah 1 orang (1,1%).

4. Analisis Bivariat

1) Indikator *Altruism* (Sikap Membantu)

Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Altruism* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Variabel	Kinerja Pegawai					
	Sedang		Tinggi		Jumlah	
	n	%	n	%	n	%
Rendah	1	1,1%	0	0,0%	1	1,1%
Sedang	21	23,9%	34	38,6	55	62,5%
Tinggi	2	2,3%	30	34,1%	32	36,4%
Total	24	27,3	64	72,7%	88	100,0%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5,12, diketahui bahwa hasil analisis hubungan antara indikator *Altruism* dan kinerja pegawai di RSUD Majene, diperoleh distribusi seperti pada tabel di atas. Dari total 88 responden, mayoritas pegawai yang memiliki tingkat *altruism* sedang juga menunjukkan kinerja yang tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%), sedangkan 21 orang (23,9%)

dengan altruism sedang memiliki kinerja yang sedang. Selain itu, pegawai dengan altruism tinggi sebagian besar juga memiliki kinerja tinggi, yaitu 30 orang (34,1%). Sementara itu, terdapat 1 orang (1,1%) dengan altruism rendah yang memiliki kinerja sedang, dan tidak ada pegawai dengan altruism rendah yang memiliki kinerja tinggi. Secara keseluruhan, pola ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat altruism pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

2) Indikator *Conscientiousness* (Dedikasi tinggi)

Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Conscientiousness* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Variabel	Kinerja Pegawai					
	Sedang		Tinggi		Jumlah	
	n	%	n	%	n	%
Rendah	1	1,1%	0	0,0%	1	1,1%
Sedang	23	26,1%	30	34,1%	53	60,2%
Tinggi	0	0,0%	34	38,6%	34	38,6%
Total	24	27,3	64	72,7%	88	100,0%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.13, hasil analisis hubungan antara indikator *Conscientiousness* dan kinerja pegawai di RSUD Majene, diketahui bahwa dari total 88 responden, sebagian besar pegawai dengan tingkat *Conscientiousness* sedang memiliki kinerja yang tinggi, yaitu sebanyak 30 orang (34,1%), sementara 23 orang (26,1%) dengan tingkat *Conscientiousness* sedang memiliki kinerja sedang. Selain itu, seluruh pegawai dengan tingkat *Conscientiousness* tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%), sedangkan tidak ada pegawai dengan *Conscientiousness* tinggi yang memiliki kinerja sedang. Adapun pegawai dengan *Conscientiousness* rendah hanya berjumlah 1 orang (1,1%), dan memiliki kinerja sedang.

3) Indikator *Sportmanship* (Toleransi)

Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Sportmanship* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Variabel	Kinerja Pegawai					
	Sedang		Tinggi		Jumlah	
	n	%	n	%	n	%
Sedang	22	25,0%%	19	21,6%	41	46,6%
Tinggi	2	2,3%%	45	51,1%	47	53,4%
Total	24	27,3	64	72,7%	88	100,0%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara indikator *Sportmanship* dan kinerja pegawai di RSUD Majene, diketahui bahwa dari total 88 responden, sebagian besar pegawai yang memiliki tingkat *Sportmanship* tinggi juga menunjukkan kinerja yang tinggi, yaitu sebanyak 45 orang (51,1%). Sementara itu, pegawai dengan *Sportmanship* sedang sebagian besar memiliki kinerja sedang, yaitu 22 orang (25,0%), dan 19 orang (21,6%) memiliki kinerja tinggi. Selain itu, terdapat 2 orang (2,3%) dengan *Sportmanship* tinggi yang memiliki kinerja sedang.

4) Indikator *Courtesy* (Sikap peduli)

Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Courtesy* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Variabel	Kinerja Pegawai					
	Sedang		Tinggi		Jumlah	
	n	%	n	%	n	%
Sedang	23	26,1%	30	34,1%	53	60,2%
Tinggi	1	1,1%%	34	38,6%	35	39,8%
Total	24	27,3	64	72,7%	88	100,0%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara indikator *Courtesy* dan kinerja pegawai di RSUD Majene, diperoleh gambaran bahwa dari total 88 responden, mayoritas pegawai dengan tingkat *Courtesy* sedang menunjukkan kinerja tinggi, yakni sebanyak 30 orang (34,1%), sementara 23 orang (26,1%)

lainnya memiliki kinerja sedang. Serta pegawai yang memiliki tingkat Courtesy tinggi sebagian besar juga memperlihatkan kinerja yang tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%), dan hanya 1 orang (1,1%) yang memiliki kinerja sedang.

5) Indikator *Civic Virtue* (Aktif dan terlibat organisasi)

Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Civic Virtue* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Variabel	Kinerja Pegawai					
	Sedang		Tinggi		Jumlah	
	n	%	n	%	n	%
Rendah	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%
Sedang	23	26,1%	34	38,6%	57	64,8%
Tinggi	1	1,1%	29	33,0%	30	34,1%
Total	24	27,3	64	72,7%	88	100,0%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara indikator *Civic Virtue* dan kinerja pegawai di RSUD Majene, diketahui bahwa dari total 88 responden, sebagian besar pegawai dengan tingkat *Civic Virtue* sedang memiliki kinerja tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%), sedangkan 23 orang (26,1%) berada pada kategori kinerja sedang. Selain itu, pegawai dengan *Civic Virtue* tinggi juga didominasi oleh mereka yang memiliki kinerja tinggi, yakni sebanyak 29 orang (33,0%), sementara hanya 1 orang (1,1%) dengan *Civic Virtue* tinggi yang memiliki kinerja sedang. Adapun pegawai dengan *Civic Virtue* rendah berjumlah sangat sedikit, yaitu 1 orang (1,1%), yang memiliki kinerja tinggi.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

1) Pengaruh *Altruism* (Sikap Membantu) terhadap Kinerja

Tabel 5. 13 Distribusi Pengaruh *Altruism* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,283	3,307		9,158	0,000
	<i>Altruism</i>	2,073	0,325	0,567	6,383	0,000

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 30,283 dan koefisien regresi untuk variabel *Altruism* sebesar 2,073. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai *Altruism* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,073 satuan dengan asumsi faktor lain tetap. Nilai konstanta 30,283 menggambarkan bahwa ketika *Altruism* tidak ada atau bernilai nol, kinerja pegawai tetap berada pada angka dasar tersebut. Nilai t hitung sebesar 6,383 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa variabel *Altruism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Selain itu, koefisien beta sebesar 0,567 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi tingkat *Altruism* pegawai seperti kesediaan membantu rekan kerja dan peduli terhadap lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2) Pengaruh *Conscientiousness* (Dedikasi Tinggi) terhadap Kinerja

Tabel 5. 14 Distribusi Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,287	2,807		11,501	0,000
	<i>Conscientiousness</i>	1,885	0,276	0,592	6,819	0,000

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tabel 5, 18, diperoleh nilai konstanta sebesar 32,287 dan koefisien regresi variabel *Conscientiousness* sebesar 1,885. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada *Conscientiousness* akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,885 poin, dengan asumsi faktor lainnya berada dalam kondisi tetap. Nilai konstanta sebesar 32,287 menggambarkan bahwa meskipun tidak ada kontribusi dari *Conscientiousness*, tingkat kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Hasil analisis juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,819 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *Conscientiousness* memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Sementara itu, nilai koefisien beta sebesar 0,592 menunjukkan hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi tingkat ketekunan, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai.

3) Pengaruh *Sportmanship* (Toleransi) terhadap Kinerja

Tabel 5. 15 Distribusi Pengaruh *Sportmanship* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,374	3,198		8,872	0,000
	<i>Sportmanship</i>	2,186	0,304	0,613	7,201	0,000

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 5.19 diperoleh nilai konstanta sebesar 28,374 dan koefisien regresi variabel *Sportmanship* sebesar 2,186. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Sportmanship* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,186 satuan dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Nilai konstanta sebesar 28,374 menunjukkan bahwa ketika *Sportmanship* bernilai nol, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat 28,374. Selanjutnya, nilai t hitung sebesar 7,201 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa *Sportmanship* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Nilai koefisien beta sebesar 0,613 menunjukkan hubungan yang positif antara *Sportmanship* dan kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi sikap sportif, toleransi, serta kemampuan menerima situasi kerja tanpa mengeluh dari seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4) Pengaruh *Courtesy* (Sikap peduli) terhadap Kinerja

Tabel 5. 16 Distribusi Pengaruh *Courtesy* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,893	3,701		8,348	0,000
	<i>Courtesy</i>	1,986	0,359	0,512	5,531	0,000

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 5.20 diperoleh nilai konstanta sebesar 30,893 dan koefisien regresi variabel *Courtesy* sebesar 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Courtesy* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,986 satuan, dengan asumsi faktor lain dianggap tetap. Nilai konstanta 30,893 menandakan bahwa apabila *Courtesy* bernilai nol, maka tingkat kinerja pegawai berada pada angka 30,893. Hasil pengujian juga memperlihatkan nilai t hitung sebesar 5,531 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Courtesy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Nilai koefisien beta sebesar 0,512 menggambarkan adanya hubungan positif antara *Courtesy* dan kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi sikap sopan santun, penghargaan terhadap rekan kerja, serta upaya menjaga hubungan baik dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

5) Pengaruh *Civic Virtue* (Aktif dan terlibat organisasi) terhadap Kinerja

Tabel 5. 17 Distribusi Pengaruh *Civic Virtue* terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,746	3,223		11,401	0,000
	<i>Civic Virtue</i>	1,471	0,324	0,439	4,536	0,000

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 36,746 dan koefisien regresi untuk variabel *Civic Virtue* sebesar 1,471. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Civic Virtue* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,471 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai konstanta 36,746 mengindikasikan bahwa apabila *Civic Virtue* bernilai nol, maka nilai dasar kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Nilai t hitung sebesar 4,536 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel *Civic Virtue* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Selain itu, koefisien beta sebesar 0,439 memperlihatkan adanya hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi, kepedulian terhadap kebijakan, serta tanggung jawab dalam mendukung kemajuan instansi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Indikator *Altruism* (Sikap Membantu) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene

Berdasarkan hasil analisis antara indikator *Altruism* dan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat *Altruism* sedang menunjukkan kinerja tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%), sedangkan yang memiliki *Altruism* tinggi juga menunjukkan

proporsi kinerja tinggi sebesar 30 orang (34,1%). Sementara itu, hanya satu responden (1,1%) yang memiliki tingkat Altruism rendah dengan kinerja sedang, dan tidak ada yang menunjukkan kinerja tinggi. Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat Altruism yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap suka membantu rekan kerja, kepedulian terhadap kebutuhan tim, dan kesediaan melakukan tugas di luar tanggung jawab formal dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks RSUD Majene, hasil ini memperlihatkan bahwa perilaku tolong-menolong dan kerja sama yang baik antar pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja individu maupun tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Handayani, Suharnomo, dan Rahardja (2022) yang menjelaskan bahwa Altruism sebagai salah satu dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki tingkat kepedulian sosial tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Demikian pula, penelitian oleh Pratama, Sumarni, dan Hardjowikarto (2023) juga menemukan bahwa Altruism berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui penguatan hubungan sosial dan komitmen kerja di lingkungan organisasi. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Rahman dkk. (2024) yang meneliti pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai rumah sakit dan menemukan bahwa perilaku Altruism seperti kesediaan membantu rekan kerja berhubungan erat dengan peningkatan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan.

2. Pengaruh Indikator *Conscientiousness* (Dedikasi tinggi) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene

Berdasarkan hasil analisis antara indikator *Conscientiousness* dan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat

Conscientiousness tinggi menunjukkan kinerja tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%), sedangkan responden dengan tingkat Conscientiousness sedang yang memiliki kinerja tinggi berjumlah 30 orang (34,1%). Hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat ketekunan, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa Conscientiousness berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai rumah sakit, di mana pegawai yang tekun dan berkomitmen lebih mampu bekerja secara efisien dan berkualitas. Hal serupa juga dikemukakan oleh Putri dan Fitria (2023) yang menemukan bahwa pegawai dengan tingkat Conscientiousness tinggi menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Conscientiousness berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di RSUD Majene.

3. Pengaruh Indikator *Sportmanship* (Toleransi) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene

Berdasarkan hasil analisis antara indikator *Sportmanship* dan kinerja pegawai, diperoleh bahwa sebagian besar responden dengan tingkat *Sportmanship* tinggi menunjukkan kinerja tinggi, yaitu sebanyak 45 orang (51,1%), sedangkan pada kategori *Sportmanship* sedang, pegawai yang memiliki kinerja tinggi berjumlah 19 orang (21,6%). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Sportmanship* yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang optimal.

Pegawai yang memiliki sikap *Sportmanship* umumnya mampu menerima kondisi kerja dengan lapang dada, tidak mudah mengeluh, serta tetap menjaga semangat kerja meskipun menghadapi keterbatasan atau tantangan di lingkungan kerja. Dalam konteks RSUD Majene, sikap ini sangat penting karena pekerjaan di bidang pelayanan kesehatan sering kali

menuntut ketahanan mental, kemampuan beradaptasi, dan semangat kerja sama yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Rahardja (2022) yang menjelaskan bahwa Sportmanship merupakan salah satu dimensi OCB yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena sikap tidak mudah mengeluh dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif. Penelitian serupa oleh Nuraini dan Fauzan (2023) juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat Sportmanship tinggi lebih mampu menjaga stabilitas emosional dan bekerja dengan efektif meskipun berada dalam kondisi kerja yang menekan. Selain itu, studi oleh Rahman dkk. (2024) yang dilakukan di lingkungan rumah sakit juga mendukung hasil ini, di mana pegawai dengan Sportmanship tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki komitmen dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi.

4. Pengaruh Indikator Courtesy (Sikap peduli) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara indikator Courtesy dan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat Courtesy tinggi juga memiliki kinerja tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (38,6%). Sementara itu, pada kategori Courtesy sedang, sebagian besar pegawai menunjukkan kinerja sedang sebanyak 23 orang (26,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Courtesy atau sikap sopan santun dan saling menghargai antarpegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menjaga hubungan interpersonal yang baik, menghormati rekan kerja, serta menghindari konflik di tempat kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

Dalam konteks RSUD Majene, perilaku Courtesy menjadi salah satu aspek penting karena lingkungan kerja rumah sakit menuntut koordinasi dan komunikasi yang intensif antarpegawai. Sikap saling menghargai dan

menjaga keharmonisan hubungan kerja membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memperlancar proses pelayanan terhadap pasien. Pegawai yang memiliki *Courtesy* tinggi biasanya lebih peka terhadap kondisi rekan kerja, mampu menghindari kesalahpahaman, serta berperan dalam menjaga solidaritas tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suryani (2022) yang menunjukkan bahwa *Courtesy* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena sikap saling menghormati dapat meningkatkan kerja sama dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nugroho dan Pertiwi (2023) yang menyatakan bahwa perilaku sopan santun dan empati terhadap rekan kerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja dan semangat tim. Selain itu, studi terbaru oleh Abdullah dan Karim (2024) mengungkapkan bahwa dimensi *Courtesy* dalam OCB berperan penting dalam memperkuat hubungan sosial antarpegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Pengaruh Indikator *Civic Virtue* (Aktif dan terlibat organisasi) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara indikator *Civic Virtue* dan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat *Civic Virtue* tinggi juga menunjukkan kinerja yang tinggi, yakni sebanyak 29 orang (33,0%). Sementara itu, pegawai dengan tingkat *Civic Virtue* sedang umumnya memiliki kinerja sedang, yaitu 23 orang (26,1%). Temuan ini mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat *Civic Virtue* yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. *Civic Virtue* mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki kepedulian, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam kehidupan organisasi, seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan rumah sakit,

mematuhi kebijakan yang berlaku, serta memiliki kesadaran terhadap visi, misi, dan nilai-nilai institusi.

Dalam konteks RSUD Majene, tingginya tingkat Civic Virtue di kalangan pegawai menunjukkan adanya komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kemajuan serta keberlangsungan organisasi. Pegawai dengan Civic Virtue yang kuat cenderung lebih berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang menunjang kinerja rumah sakit, berinisiatif dalam mendukung kebijakan manajemen, serta memberikan masukan untuk peningkatan mutu pelayanan. Perilaku ini berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang positif dan berdampak pada meningkatnya efektivitas serta produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Fadillah (2022), yang menyatakan bahwa Civic Virtue berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena perilaku partisipatif mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Hartono dan Wibowo (2023), bahwa pegawai dengan tingkat Civic Virtue tinggi memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Rahmadani dan Yusuf (2024) menegaskan bahwa Civic Virtue tidak hanya memperkuat loyalitas pegawai, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan serta dinamika kerja, khususnya di sektor pelayanan publik.

Berdasarkan hasil analisis per indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa indikator Sportmanship merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSUD Majene. Hal ini terlihat dari hasil distribusi data yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dengan tingkat Sportmanship tinggi juga memiliki kinerja tinggi, yaitu sebanyak 45 orang (51,1%), jumlah tertinggi

dibandingkan dengan indikator OCB lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa sikap positif, kesabaran, dan ketangguhan pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menantang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja yang optimal. Pegawai dengan tingkat Sportmanship tinggi cenderung tetap bersemangat, tidak mudah mengeluh, serta mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Dalam konteks rumah sakit, sikap seperti ini sangat dibutuhkan karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan dan kerja sama antarpegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wibowo dan Hartati (2023) yang menjelaskan bahwa Sportmanship berkontribusi besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. Selain itu, penelitian oleh Rahayu dan Nugroho (2024) juga mendukung bahwa pegawai yang memiliki Sportmanship tinggi mampu mempertahankan komitmen kerja serta beradaptasi lebih baik terhadap dinamika organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sportmanship merupakan indikator OCB yang paling berpengaruh dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di RSUD Majene.

Berdasarkan hasil kuesioner dan analisis bivariat yang dilakukan terhadap lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diperoleh gambaran bahwa setiap indikator memiliki tingkat pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene. Secara umum, hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Pada indikator Altruism, pegawai yang menunjukkan kesediaan membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, serta membantu pegawai baru dalam beradaptasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena perilaku altruistik menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan di rumah sakit.

Indikator Conscientiousness juga menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan kinerja. Pegawai yang mematuhi peraturan kerja melebihi standar minimal, menggunakan waktu secara efisien, dan tetap disiplin meskipun tanpa pengawasan

memiliki kinerja yang tinggi. Sikap tanggung jawab dan kedisiplinan ini menjadi fondasi penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Sementara itu, indikator Sportmanship tampak memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu bersikap positif, tidak mudah mengeluh terhadap kondisi kerja, dan tidak memperbesar masalah kecil menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan produktif. Sikap sportif seperti ini membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menurunkan potensi konflik di lingkungan rumah sakit.

Di sisi lain indikator Courtesy juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya tidak sekuat Sportmanship. Pegawai yang menghormati rekan kerja, mencegah konflik, serta berusaha memahami sudut pandang orang lain mampu menjaga keharmonisan dan meningkatkan kerja sama tim. Sedangkan pada indikator Civic Virtue, meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan partisipasi dalam kegiatan rumah sakit dan kepedulian terhadap kebijakan organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja terlihat tidak terlalu signifikan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena keterlibatan dalam kegiatan organisasi belum secara langsung berkaitan dengan produktivitas atau pencapaian target kerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB yang bersifat personal dan langsung terkait dengan sikap kerja sehari-hari, seperti Sportmanship, Conscientiousness, dan Altruism, lebih berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan aspek partisipatif seperti Civic Virtue.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan teori Organ (2006) dan meta-analisis Podsakoff et al. (2000) yang menegaskan bahwa OCB merupakan determinan penting bagi kinerja individu maupun organisasi. Lingkungan kerja dengan tingkat OCB tinggi cenderung memiliki budaya organisasi yang positif, komunikasi yang terbuka, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Di RSUD Majene, fenomena ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam menjaga kerja sama lintas profesi (medis, perawat, dan administrasi), terutama dalam menghadapi beban kerja tinggi dan keterbatasan fasilitas. Hasil lapangan menunjukkan bahwa

sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–5 tahun, namun tetap mampu menunjukkan tingkat OCB yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa perilaku kewargaan organisasi tidak bergantung pada masa kerja (tenure), tetapi lebih pada nilai-nilai kerja dan budaya organisasi yang terbentuk. Temuan ini selaras dengan penelitian LePine, Erez, dan Johnson (2002) yang menunjukkan bahwa lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sebab perilaku ini lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja, persepsi keadilan, dan dukungan organisasi.

Kondisi di RSUD Majene memperlihatkan bahwa pegawai baru pun mampu berkontribusi secara maksimal apabila lingkungan kerja mendukung terbentuknya nilai-nilai kerja positif. Penerapan budaya saling membantu, rasa tanggung jawab kolektif, dan kepemimpinan yang partisipatif menjadi faktor penting dalam menumbuhkan OCB. Temuan ini juga mendukung teori social exchange yang dikemukakan oleh Organ (1997), di mana karyawan akan menampilkan perilaku ekstra peran sebagai bentuk balas jasa sosial terhadap perlakuan adil dan dukungan organisasi. Dengan demikian, pengaruh OCB terhadap kinerja di RSUD Majene dapat dipahami sebagai bentuk interaksi sosial yang saling menguntungkan antara individu dan organisasi.

6. Distribusi Pengaruh Indikator *Altruism* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, indikator Altruism memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,073 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Majene. Artinya, semakin tinggi sikap suka menolong dan kepedulian sosial pegawai terhadap rekan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dari hasil tabulasi kuesioner, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian “setuju” dan “sangat setuju” pada item pernyataan seperti “Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih” serta “Saya secara sukarela membantu pegawai baru dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerja.” Rata-rata skor tinggi pada indikator ini menunjukkan bahwa

pegawai RSUD Majene memiliki tingkat solidaritas dan empati yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sangat penting mengingat lingkungan rumah sakit menuntut kerja sama lintas profesi dan antarbidang agar pelayanan kepada pasien berjalan optimal.

Fenomena ini mencerminkan bahwa pegawai RSUD Majene tidak hanya berorientasi pada tugas individu, tetapi juga peduli terhadap keberhasilan tim secara keseluruhan. Sikap saling membantu antarpegawai dapat mengurangi beban kerja, memperlancar komunikasi antarbagian, dan mendorong pencapaian tujuan rumah sakit secara kolektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Harding, Kadiyono, dan Talitha (2020) yang menjelaskan bahwa perilaku altruistik memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, Nahrisah dan Imelda (2019) juga menemukan bahwa pegawai yang menunjukkan sikap altruistik cenderung memiliki kinerja lebih baik karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Secara kontekstual, di RSUD Majene sikap suka menolong antarpegawai dapat terlihat ketika pegawai yang memiliki waktu luang membantu rekan kerja yang sedang sibuk melayani pasien, atau ketika pegawai yang lebih berpengalaman dengan sukarela membimbing pegawai baru. Perilaku ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan rasa memiliki antarpegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, Altruism menjadi salah satu pilar penting dalam membangun budaya kerja positif dan kinerja pegawai yang optimal

7. Distribusi Pengaruh Indikator *Conscientiousness* terhadap Kinerja Pegawai

Indikator *Conscientiousness* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,885 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa perilaku disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan menjadi salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja di RSUD Majene. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju terhadap pernyataan seperti “Saya berusaha mematuhi peraturan rumah sakit meskipun tidak diawasi” dan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tanggung jawab

saya.” Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk menjaga profesionalitas tanpa harus selalu dikontrol oleh atasan. Budaya disiplin yang diterapkan di rumah sakit juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan berorientasi pada hasil.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Atlantika (2022), yang menjelaskan bahwa Conscientiousness merupakan indikator OCB yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena berkaitan dengan komitmen, tanggung jawab, serta orientasi pada pencapaian target. Pegawai yang memiliki tingkat Conscientiousness tinggi cenderung tidak menunda pekerjaan dan memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Muis dan Santosa (2021) juga menemukan bahwa kedisiplinan dan rasa tanggung jawab pegawai sektor publik menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien. Dalam konteks RSUD Majene, sikap ini tercermin dari pegawai yang hadir tepat waktu, menaati jadwal dinas, serta menjalankan prosedur pelayanan sesuai dengan standar rumah sakit. Pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugasnya tidak hanya menjaga citra organisasi, tetapi juga menjamin keberlangsungan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, Conscientiousness berperan besar dalam menjaga kualitas kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

8. Distribusi Pengaruh Indikator *Sportmanship* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa indikator Sportsmanship memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,186 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bersikap sportif, tidak mudah mengeluh, dan tetap menjaga perilaku positif meskipun menghadapi kesulitan akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar pegawai menyatakan setuju terhadap pernyataan seperti “Saya tidak memperbesar masalah kecil di tempat kerja” dan “Saya tetap bekerja dengan baik walaupun dalam kondisi yang kurang

menyenangkan.” Ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Majene mampu menjaga kestabilan emosional dan profesionalisme dalam menghadapi tekanan kerja. Dalam dunia pelayanan kesehatan, sikap sportif menjadi krusial karena pekerjaan sering kali melibatkan situasi yang kompleks, cepat, dan penuh tekanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kholifah (2021) yang menyatakan bahwa Sportsmanship berperan penting dalam membangun suasana kerja positif dan meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai yang sportif mampu menerima perubahan dan keterbatasan dengan bijak tanpa mengganggu produktivitas kerja. Penelitian Yulius (2022) juga menemukan bahwa pegawai yang memiliki sikap sportif akan lebih fokus pada solusi daripada masalah, sehingga lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini juga tercermin di RSUD Majene, di mana sebagian besar pegawai menunjukkan ketenangan dan kerja sama baik meskipun menghadapi jadwal kerja padat atau kekurangan tenaga di beberapa unit. Pegawai yang mampu menahan diri dari sikap mengeluh dan tetap menjaga suasana positif terbukti mampu meningkatkan semangat tim dan kinerja unit kerja. Dengan demikian, Sportsmanship merupakan indikator OCB yang paling dominan dalam penelitian ini karena nilai koefisien dan beta yang tinggi, menandakan pengaruhnya yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai rumah sakit.

9. Distribusi Pengaruh Indikator *Courtesy* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, indikator *Courtesy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,986 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene. Artinya, semakin tinggi sikap sopan santun, penghormatan, dan penghargaan terhadap rekan kerja maupun atasan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil tabulasi kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” pada item pernyataan seperti “Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja”, “Saya menghargai pendapat orang lain dalam bekerja”, dan “Saya berusaha menghindari tindakan yang dapat menyinggung perasaan orang

lain di tempat kerja.” Skor yang tinggi pada indikator ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Majene memiliki kemampuan interpersonal yang baik serta memahami pentingnya komunikasi yang sopan dan menghargai dalam bekerja.

Dalam lingkungan rumah sakit yang penuh dinamika, sikap sopan santun dan menghormati orang lain menjadi sangat penting, karena pekerjaan di bidang kesehatan menuntut kerja sama tim lintas profesi — antara dokter, perawat, tenaga laboratorium, dan staf administrasi. Ketika komunikasi antarpegawai berjalan dengan baik dan disertai rasa saling menghormati, kesalahan kerja dapat diminimalkan, koordinasi lebih efektif, dan pelayanan terhadap pasien menjadi lebih cepat dan tepat. Sikap *Courtesy* ini tidak hanya berdampak pada hubungan antarpegawai, tetapi juga memengaruhi hubungan antara pegawai dan pasien.

Pegawai yang menerapkan perilaku sopan dan menghargai dalam berkomunikasi dengan pasien atau keluarganya akan menciptakan kesan positif terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Berdasarkan pengamatan lapangan, banyak pegawai RSUD Majene yang menjaga etika berbicara dengan pasien serta memberikan perhatian yang hangat, terutama di bagian pelayanan rawat jalan dan IGD. Sikap ini memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme rumah sakit. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat dan Lukito (2020), yang menyebutkan bahwa perilaku *Courtesy* merupakan salah satu bentuk OCB yang berfungsi menjaga keharmonisan di tempat kerja, mengurangi potensi konflik, serta memperkuat hubungan interpersonal antarpegawai. Demikian pula penelitian Maharani dan Subekti (2022) menunjukkan bahwa perilaku sopan santun dan saling menghargai dalam organisasi publik meningkatkan kepuasan kerja dan rasa kebersamaan antarpegawai.

Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit, sikap sopan santun bukan sekadar formalitas, melainkan menjadi bagian penting dalam menjaga reputasi dan kredibilitas institusi. Pegawai RSUD Majene yang terbiasa bersikap ramah dan komunikatif secara tidak langsung berperan sebagai “wajah” rumah sakit di mata masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa *Courtesy* berkontribusi nyata

terhadap kinerja individu maupun citra organisasi secara keseluruhan. Selain itu, tingginya skor Courtesy pada hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa budaya kerja di RSUD Majene sudah mulai terbangun dengan baik. Pegawai memahami pentingnya menghargai sesama, menghindari perselisihan, dan menjalin hubungan kerja yang positif. Hal ini sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Organ (2006), bahwa Courtesy merupakan salah satu bentuk perilaku ekstra-rol yang dapat memperkuat efektivitas organisasi dengan menekan konflik dan memperlancar komunikasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku Courtesy di RSUD Majene tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan profesional. Penerapan Courtesy secara konsisten dapat memperkuat budaya kerja positif di rumah sakit, meningkatkan kepuasan pegawai, dan pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat Majene.

10. Distribusi Pengaruh Indikator *Civic Virtue* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, indikator Civic Virtue memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,471 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa Civic Virtue memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Majene. Artinya, semakin tinggi tingkat partisipasi, kepedulian, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” pada pernyataan seperti “Saya mengikuti perkembangan dan kebijakan yang ada di rumah sakit”, “Saya bersedia terlibat dalam kegiatan sosial yang diadakan rumah sakit”, serta “Saya menjaga nama baik rumah sakit dalam pergaulan di luar pekerjaan.” Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai RSUD Majene memiliki kesadaran yang tinggi untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Fenomena ini menggambarkan bahwa pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga menunjukkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap rumah sakit. Mereka berpartisipasi dalam kegiatan internal seperti pelatihan, seminar, dan kegiatan sosial, serta ikut menyukseskan program pelayanan masyarakat yang digagas rumah sakit. Sikap seperti ini sangat penting dalam organisasi pelayanan publik, karena menunjukkan adanya komitmen pegawai untuk mendukung misi dan visi institusi.

Dalam konteks RSUD Majene, perilaku Civic Virtue dapat terlihat dari tingginya antusiasme pegawai dalam mengikuti kegiatan organisasi seperti sosialisasi kebijakan, program bakti sosial, dan kegiatan peningkatan mutu pelayanan. Pegawai juga menunjukkan kepedulian dengan memberikan masukan yang konstruktif kepada manajemen terkait pelayanan rumah sakit. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai memiliki kesadaran kolektif untuk mendukung keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Aristin (2023), yang menyatakan bahwa Civic Virtue merupakan bentuk loyalitas dan kepedulian pegawai terhadap organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Charli dan Sopali (2023) juga menemukan bahwa pegawai yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi menunjukkan produktivitas lebih tinggi karena memiliki komitmen emosional terhadap tempat kerja. Demikian pula penelitian Kurniawan (2022) menegaskan bahwa Civic Virtue dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sosial pegawai terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan efisiensi pelayanan. Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Podsakoff et al. (2000), yang menjelaskan bahwa Civic Virtue menggambarkan keterlibatan individu dalam kehidupan organisasi yang lebih luas, termasuk mengikuti kebijakan, memantau perubahan, dan menjaga reputasi organisasi. Dalam konteks RSUD Majene, perilaku ini tampak dari komitmen pegawai dalam menjaga nama baik rumah sakit di lingkungan masyarakat serta keterlibatan mereka dalam setiap program yang bertujuan meningkatkan pelayanan publik.

Secara umum, hasil kuesioner yang menunjukkan skor tinggi pada indikator Civic Virtue menandakan bahwa pegawai RSUD Majene memiliki rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Mereka tidak hanya berorientasi pada pekerjaan pribadi, tetapi juga terlibat dalam mendukung kegiatan rumah sakit secara menyeluruh. Hal ini memperkuat budaya organisasi yang partisipatif dan mendorong kinerja kolektif yang lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Civic Virtue merupakan salah satu indikator penting yang menggambarkan loyalitas, kepedulian, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai RSUD Majene telah menunjukkan perilaku Civic Virtue yang tinggi, baik melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan rumah sakit, kepedulian terhadap kebijakan internal, maupun usaha menjaga citra organisasi. Semua hal tersebut berkontribusi besar dalam menciptakan kinerja yang efektif, reputasi positif, serta keberlanjutan pelayanan rumah sakit di mata masyarakat.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penulis selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya agar penelitian sejenis dapat lebih disempurnakan di masa depan. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan waktu pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat dan bertepatan dengan masa padat pelayanan rumah sakit. Hal ini menyebabkan peneliti sulit memastikan bahwa seluruh responden mengisi kuesioner dalam kondisi yang benar-benar tenang dan fokus, sehingga kemungkinan masih terdapat ketidakkonsistenan jawaban.

2. Kendala dalam koordinasi dan izin penelitian

Proses koordinasi dengan pihak rumah sakit, terutama dalam pembagian jadwal pengisian kuesioner antar-shift, mengalami beberapa hambatan administratif. Beberapa unit memerlukan izin tambahan dari

kepala ruangan atau bagian terkait, sehingga pelaksanaan penelitian tidak dapat berjalan secara serentak dan efisien di semua bagian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Dimensi Altruism memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepedulian tinggi, bersedia membantu rekan kerja, serta memberikan dukungan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja dan memperkuat semangat kebersamaan dalam lingkungan rumah sakit.
2. Dimensi Conscientiousness berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin, bertanggung jawab, dan melaksanakan tugas melebihi standar yang ditetapkan menunjukkan komitmen serta dedikasi tinggi terhadap organisasi, sehingga mampu berkontribusi pada peningkatan kinerja pelayanan rumah sakit.
3. Dimensi Sportsmanship memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Sikap sportif yang tercermin melalui kemampuan untuk tetap berpikir positif, tidak mudah mengeluh, serta menerima kondisi kerja dengan lapang dada berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong produktivitas yang optimal.
4. Dimensi Courtesy juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sikap saling menghormati, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta kemampuan untuk menghindari konflik menunjukkan perilaku profesional yang mendukung kerja sama tim dan kelancaran komunikasi antarpegawai di RSUD Majene.
5. Dimensi Civic Virtue menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, kepedulian terhadap kebijakan, serta rasa tanggung jawab terhadap kemajuan rumah sakit

mencerminkan loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan institusi.

6. Berdasarkan hasil analisis univariat, dimensi Sportsmanship merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Majene. Hal ini menegaskan bahwa sikap sportif, keteguhan dalam menghadapi tantangan, serta kemampuan menjaga pandangan positif merupakan faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

B. Saran

1. Bagi pihak manajemen RSUD Majene, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif sehingga dapat menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara alami dalam diri pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan inisiatif, sikap sportif, dan kerja sama yang baik, serta melalui pembentukan budaya kerja yang menghargai kontribusi sukarela dan kebersamaan antarpegawai.
2. Bagi pegawai, diharapkan agar lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap lingkungan kerja. Perilaku sukarela seperti membantu rekan tanpa diminta, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berinisiatif dalam menyelesaikan tugas dapat mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 35-46.
- Albloush, A., Taha, S., Nassoura, A., Vij, A., Bohra, O. P., Masouad, N., & Hussien, A. A. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Jordan : The Mediating Role of Perceived Training Opportunities. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 5584–5600.
- Alrahmi, N., Surahman Batara, A., Rizki Amelia, A., Ikhtiar, M., & Aril Ahri, R. (n.d.). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pada Pasien Rawat Inap Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(2), 126–140. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1125>
- Aristin, R. 2023. Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Pemerintah Desa Kaduara Timur Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep', 7, pp. 6255–6262.
- Atlantika, Y. N. 2022. Analisis Efektivitas Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Polres Mempawah)', *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 10(02), p. 123. doi: 10.35450/jip.v10i02.295.
- Bakhriansyah, M., & Kaidah, S. (2024). *Organizational Citizenship Behaviors Pada Perawat*. Uwa's Inspirasi Indonesia.
- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 5(3), 39-50.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Tadbir : Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior: Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Kota Padang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 4(2), 250–259.
- Dewi, S. R., Deviyantoro, D., Husain, K., & Safaria, S. (2024). Does job satisfaction mediate the effect of teamwork and organizational citizenship behavior on job performance?. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 232-241.
- Dotulong, V. N. P., & Andriany, D. (2021). Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja anggota Kepolisian. *Cognicia*, 9(2), 112–120.

- Elfandari, E., Ahri, R. A., & Muchlis, N. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar: Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at Labuang Baji Hospital Makassar. *Journal of Aqfiyah Health Research (JAHR)*, 5(1), 40-44.
- Erliani, S., Fairuz, I., Hidayat, T., & Saputra, A. (2024). Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Rumah Sakit. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 130-142.
- Handayani, S., & Rahardja, E. (2022). Transactional Leadership, Well-Being Support, OCB-Altruism, and Employee Performance: Testing Their Relationship. *Review of Applied Socio-Economic Research*.
- Hidayat, S. and Lukito, H. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Sman 1 Tilatang Kamang', Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), pp. 1–21. doi: 10.36467/makro.2020.05.01.01.
- Ilhami, D. L., & Firdaus, V. (2024). Transformasi Kinerja Rumah Sakit: Kekuatan Disiplin, Loyalitas, dan Etika. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 22(1), 16-29.
- Jaelani, D. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Pada Pt. Pln Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 56-68.
- Kholifah, S. (2021). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember. *Sosains Jurnal Sosial Dan Sains*, 1(September), 1082–1091.
- Kholifah, S. (2021). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember. *Sosains Jurnal Sosial Dan Sains*, 1(September), 1082–1091.
- Lestari, R., & Fadillah, A. (2022). The Impact of Civic Virtue on Employee Performance in Public Health Organizations. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik*, 9(3), 114–126.
- Nahrisah E, Imelda S. 2019. Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. 3(3): 40 – 50.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nugroho, B., & Pertiwi, A. (2023). Courtesy Behavior and Its Impact on Team Performance in Public Organizations. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 7(1), 45–57.
- Nuraini, D., & Fauzan, A. (2023). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimensions on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 55–66.

- Organ D., Podsakoff P., MacKenzie S. Sage Publications; 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences Organ D., Podsakoff P., MacKenzie S. Sage Publications; 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences
- Pratama, S. W., Sumarni, N., Hardjowikarto, D., & Sulistiyowati, L. H. (2023). Altruism, Self-Efficacy, Self-Actualization, and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*.
- Putri, A., & Suryani, D. (2022). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimensions on Employee Performance in Health Institutions. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(2), 101–112.
- Purjani. N. L. P., & Riani. I. G. (2019). The Implication of Person-Job Fit and Person - Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 8(9). 1625-1630.
- Putri, D. Y., & Utami, N. H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Putri, M. D., & Fitria, N. (2023). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimensions on Employee Performance in Public Service Institutions. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 101–110.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576.
- Rahman, F., Arifin, S., Wibowo, Y. P., Riana, & Erlyan, N. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Influence on Employee Performance in Hospital. *South Eastern European Journal of Public Health*.
- Rahmadani, N., & Yusuf, M. (2024). Understanding Civic Virtue as a Key Driver of Organizational Effectiveness in Healthcare Institutions. *Asian Journal of Public Management*, 12(1), 41–55.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 6, 1–16.
- Sri Dhui Harty (2022). Analisis Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020a). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18.
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020b). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18
- Utama, A. (2020). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH

SAKIT XYZ PEKANBARU (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

- Wibowo, A., & Hartati, L. (2023). Sportmanship and Its Influence on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Indonesian Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 120–130.
- Yulius, R. (2022). Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja karyawan di sektor pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 9(3), 210–222.
- Zhao, H., Liu, W., Li, J., & Yu, X. (2020). The relationship between job autonomy, OCB, and job performance among nurses: A moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 433-444.