

Pengaruh *Culture Values* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSIA Khadijah Di Kota Makassar

Nurfitriani Nurfitriani

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Tamalanrea

Korespondensi penulis : nurfitnur2112@gmail.com

Abstract. *OCB is an employee's willingness to take on roles that exceed their main role in an organization, so it is called extra-role behavior. This research aims to analyze the influence of cultural values on the organizational citizenship behavior of Russian nurses in Makassar City. The type of research carried out was quantitative research using an observational study with a cross sectional study design. Data collection is in the form of a questionnaire. The sample in this study were nurses at RSIA Khadijah, Makassar City, totaling 177 respondents. The results of the research show that there is an influence of culture values on the OCB of RSIA Khadijah Makassar City nurses. Culture values are the variable that has the most influence on the OCB of RSIA Khadijah Makassar City nurses. It is recommended that hospital management need to pay attention to culture values by utilizing language and tradition aspects, which have been done to emphasize new values that employees want to develop.*

Keywords : *Culture Values, OCB, Nurses, Hospitals*

Abstrak. OCB sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (role) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (extra-role). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Culture Values terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rsia Di Kota Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain cross sectional study. Pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di RSIA Khadijah Kota Makassar yang berjumlah 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh culture values terhadap OCB perawat RSIA Khadijah Kota Makassar, culture values adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB perawat RSIA Khadijah Kota Makassar. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit perlunya memperhatikan culture values dengan dapat memanfaatkan aspek Bahasa dan tradisi, yang selama ini telah dilakukan untuk menekankan sebagai nilai-nilai baru yang ingin dikembangkan pada para karyawan.

Kata kunci : Cultur Values, OCB, Perawat, Rumah Sakit

LATAR BELAKANG

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan tulang punggung organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Fauth & Mills (2009) keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2013). Lebih lanjut, Turnipseed & Rassuli (2005) mengungkapkan bahwa OCB sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja (Hui et al, 2000) dan merupakan

kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem reward.

Munculnya perilaku OCB dipengaruhi oleh faktor yang beragam meliputi karakteristik dari individu yang berbeda, variasi sikap atau persepsi (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi keadilan), faktor kepemimpinan (Leader Member Exchange) dan karakteristik pekerjaan. (Podsakoff, Paine, & Bachrach, 2010). Perilaku OCB juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi sehingga mampu mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas. Dalam hal ini perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Nilai-nilai budaya yang terkait dengan pekerjaan telah menjadi sumber banyak penelitian selama 20 tahun terakhir. Nilai budaya banyak dibahas oleh Geert Hofstede yang selalu mengembangkan teorinya. Cultural dimension theory (Hofstede) menyebutkan kelompok-kelompok budaya nasional dan regional mempengaruhi perilaku masyarakat dan organisasi. Pengaruh nilai-nilai yang diperoleh individu dari lingkungan budayanya akan mempengaruhi dan tergambar pada perilaku individu tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka pemahaman akan profil budaya tertentu dalam hal ini nilai-nilai budaya sangat penting, melihat pengaruhnya pada SDM yang ada di organisasi. Nilai budaya yang berbeda pada setiap pekerja dengan latar belakang budaya yang berbeda memberikan perbedaan pada persepsi, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Selain pengaruh culture values, faktor kepemimpinan juga dapat memberikan dampak terhadap perilaku individu dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap perilaku staf yang bekerja dalam sebuah organisasi, interaksi antara hubungan atasan dan bawahan menjadi sesuatu hal yang sangat penting dalam kepemimpinan karena berdampak pada perilaku staf yang akan berpengaruh pada kinerja dan mengarah pada efektivitas organisasi (Robbins S. , 2013).

RSIA Khadijah adalah rumah sakit ibu dan anak yang terletak di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan khusus ibu dan anak yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya.

Adapun hasil evaluasi kinerja perawat di rumah sakit diukur dengan menggunakan standar asuhan keperawatan berdasarkan standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 diperoleh pencapaian berikut :

Tabel 1
Pencapaian Tingkat Kinerja Perawat Berdasarkan Standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) RSIA Khadijah Kota Makassar Tahun 2022

No	Indikator Keperawatan	Asuhan Standar	RSIA Khadijah
1	Pengkajian keperawatan		83,2%
2	Diagnosa keperawatan		82,10%
3	Perencanaan keperawatan	100%	80,1%
4	Tindakan keperawatan		81,92%
5	Evaluasi keperawatan		82,58%
RATA – RATA			81,98

Sumber : Data Monitoring dan Evaluasi RS

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa pada tahun 2022 tingkat kinerja perawat RSIA Khadijah 81,98% yang belum memenuhi standar asuhan keperawatan (100%) dengan rincian asuhan keperawatan yaitu dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan keperawatan, evaluasi, dan catatan keperawatan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, organisasi harus mengusahakan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang sebaik-baiknya pula. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya, kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja kelompok kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Usaha pencapaian kinerja yang baik menuntut perilaku pegawai tidak hanya perilaku yang sesuai tanggung jawab formal, tetapi juga perilaku diluar tanggung jawab formal yang disebut dengan perilaku kewargaan/organizational citizenship behavior (OCB). Selain karena masyarakat Sulawesi-Selatan yang kebanyakan bersuku Bugis-Makassar memiliki karakter sikap saling menghargai, saling membantu satu sama lain, sikap mempercayai serta melakukan perbuatan yang sesuai dengan yang dikatakan yang menuntutnya untuk memberikan pelayanan yang terbaik (Amin and Tang, 2015). Sebab organisasi tidak dapat mengabaikan budaya atau suku/etnik kelompok dalam pengaruhnya pada kinerja individu (Cohen, 2006), hal ini didukung juga oleh studi-studi lain yang memperlihatkan hubungan positif antara perbedaan suku dengan tingkat OCB (Donaldson and Ph, 2000; Cropanzano, Rupp and Byrne, 2003).

Hasil penelitian Cohen (2006) mengemukakan bahwa budaya mempengaruhi OCB karena etnisitas memiliki pengaruh yang kuat pada varians OCB dan in-role karena pekerjaan itu mungkin dirasakan secara berbeda dalam kelompok-kelompok yang mewakili budaya yang berbeda. Selain itu, pengaruh budaya terhadap OCB terlihat dari hubungan yang ditemukan antara empat dimensi budaya dan OCB terutama dimensi individualism/collrectivism (hubungan antar individual yang erat).

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di RSIA Khadijah yaitu 38 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis data pada penelitian ini yaitu terdiri dari: analisis univariat yaitu mendeskripsikan karakteristik seperti umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status kepegawaian, dan analisis bivariat untuk menguji hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL

Responden penelitian ini berjumlah 38 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Format Tabel

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)	
Usia	20-35 tahun	10	27,7
	36-45 tahun	20	57,6
	>45 tahun	8	14,7
Jenis Kelamin	Laki-laki	-	-
	Perempuan	38	100
Lama Bekerja	3-5 tahun	7	28,8
	6-8 tahun	18	41,8
	>8 tahun	13	29,4
Pendidikan Terakhir	D-III	23	79,1
	S.Kep	15	20,9
Status Kepegawaian	Tetap	13	39.5
	Honorer	20	41,2
	PNS	5	19,2

Sumber: Data Primer

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 20 responden (57,6%). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 responden (100%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki lama kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 18 responden (41,8%). Berdasarkan Pendidikan terakhir semua responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 23 responden (79,1%). Berdasarkan status kepegawaian sebagian besar responden berstatus Kontrak yaitu sebanyak 20 responden (41,2%).

Tabel 2 menunjukkan hubungan variabel independent dan variable dependen. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui ada hubungan yang bermakna secara statistic variable *cultures value*, dengan *Organizationall Citizenship Behavior* di RSIA Khadijah Kota Makassar dengan nilai $\alpha = 0,000 < 0,05$.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Culture Values	OCB		P Value
	Rendah	Tinggi	
Tinggi	15	3	0.000
Rendah	10	10	
Total	25	13	

Sumber : Data Primer

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa bahwa *culture values* berpengaruh terhadap OCB perawat RSIA Khadijah Kota Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *culture values* berpengaruh terhadap OCB perawat RSIA Khadijah Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 1 (H1) diterima.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa OCB yang mampu memunculkan perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Perilaku OCB yang meningkat ditandai dengan meningkatnya perilaku inisiatif untuk membantu rekan kerja secara sukarela, perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari perselisihan, bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi, pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek, seperti bertanggung jawab untuk ikut terlibat, berpartisipasi dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Pada penelitian ini *organizational citizenship behavior* diartikan sebagai perilaku perawat yang secara sukarela bekerja diluar deskripsi pekerjaannya tanpa mengharapkan

imbalan untuk peningkatan organisasi. Tingkat organizational citizenship behavior perawat di RSIA menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki OCB yang tinggi.

Jurnal yang ditulis Chien Min Huie (1988) mengemukakan bahwa penelitian mengenai OCB sudah dilakukan lebih dari 30 tahun. Pada saat itu, penelitian mengenai OCB menitik beratkan pada dampak atau pengaruh OCB terhadap perilaku individu. Markoczy (2004) menyatakan bahwa budaya berpengaruh terhadap OCB (Markoczy and Xin, 2004). Hofstede (1990) mendefinisikan budaya sebagai sikap dan perspektif bersama termasuk gaya hidup dan nilai-nilai yang sangat mempengaruhi perilaku seseorang (Hofstede, 1990).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan suatu organisasi, agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Harus dilakukan perubahan secara eksternal atau yang berkaitan dengan organisasi maupun secara internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perubahan internal dalam organisasi salah satunya dengan memperbaiki kualitas SDM dan juga meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim.

Suatu organisasi menuntut “perilaku sesuai” dari seorang karyawan, akan tetapi perilaku yang dituntut bukan hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk dalam OCB antara lain seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau kurang menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja, namun perilaku ini tidak menjadi suatu bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2008).

Tetapi ketika perilaku-perilaku itu tidak muncul maka yang akan terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku OCB. Perilaku OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karena perilaku tersebut sebagai pelumas dari mesin sosial di dalam organisasi. Dengan kata lain perilaku tersebut akan memperlancar interaksi sosial diantara para anggota organisasi. Sehingga kemampuan bekerja dalam tim akan meningkat. Kinerja tim pada akhirnya akan dapat meningkatkan *performance* dan juga efektifitas perusahaan (Wardhani, 2012).

Namun yang terjadi di Indonesia saat ini, sulit untuk memiliki pegawai yang memiliki komitmen, loyalitas serta kemampuan kerja yang tinggi terhadap instansi. Hal ini disebabkan

karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah nilai budaya (*culture values*). Nilai budaya mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role*. nilai budaya memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari penerapan nilai budaya yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (Oemar, 2013).

Bila dilihat dari dua sisi kepentingan, yaitu pegawai sebagai individu dan instansi dalam prosesnya adalah saling mengisi, di mana pegawai membutuhkan imbalan dari instansi dan sebaliknya instansi menuntut pegawai agar berprestasi, sehingga timbul keseimbangan pada kepentingan kedua belah pihak. Di sinilah sangat penting untuk disadari bahwa perilaku kerja pegawai harus dapat berjalan dengan baik dan terkontrol sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing, sehingga perilaku individu dari pegawai dapat terarah sesuai dengan harapan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (dalam Oemar, 2013).

Nilai-nilai budaya yang terkait dengan pekerjaan telah menjadi sumber banyak penelitian selama 20 tahun terakhir. Nilai budaya banyak dibahas oleh Geert Hofstede yang selalu mengembangkan teorinya. *Cultural dimension theory* (Hofstede) menyebutkan kelompok-kelompok budaya nasional dan regional mempengaruhi perilaku masyarakat dan organisasi. Pengaruh nilai-nilai yang diperoleh individu dari lingkungan budayanya akan mempengaruhi dan tergambar pada perilaku individu tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka pemahaman akan profil budaya tertentu dalam hal ini nilai-nilai budaya sangat penting, melihat pengaruhnya pada SDM yang ada di organisasi. Nilai budaya yang berbeda pada setiap pekerja dengan latar belakang budaya yang berbeda memberikan perbedaan pada persepsi, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Didalam organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab mereka apabila mereka: merasa puas dengan pekerjaan, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para teman maupun atasan, serta percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Hofstede melakukan penelitian terhadap karyawan suatu perusahaan multinasional dari berbagai Negara dengan budaya yang berbeda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

terdapat lima nilai budaya yaitu power distance, uncertainty avoidance, individualism-collectivism, masculinity-femininity dan long term-short term orientation. Nilai budaya tersebut berbeda pada setiap Negara, sesuai dengan budaya masing-masing (Hofstede, 2005). Apabila dikaitkan dengan penelitian oleh Berry dan Segall (2002) yaitu individu yang berada dalam satu negara biasanya memang menganut nilai-nilai yang sama (Berry & Segall, 2002). Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota. Pada Negara yang memiliki berbagai kelompok etnis/suku bangsa seperti halnya Indonesia, nilai-nilai yang dianut individu akan lebih ditentukan oleh kelompok etnis/suku bangsanya sendiri.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh cultural values terhadap OCB salah satunya dilakukan oleh Wimby dan Hastin (2015). Dalam penelitiannya mengenai Organizational Culture Values Influences to Lecturer's Organizational Citizenship Behavior at Economics and Business Faculty diperoleh hasil penelitian yaitu nilai-nilai dari budaya organisasi konstruktif mempengaruhi OCB di antara dosen di fakultas (Wimby & Hastin, 2015). Selain itu ada pula penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai efek dari power distance yang merupakan salah satu dimensi cultural values yang dihubungkan dengan perilaku LMX pemimpin serta melihat dampaknya terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi power distance pemimpin mempengaruhi hubungan antara LMX dan perilaku OCB pegawai (Anand, Vidyarthi, & Rolnicki, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Zulhawati (2015) mengatakan bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh langsung secara positif terhadap perilaku kewargaan dengan koefisien gamma sebesar 0,296. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien diperoleh nilai $r = 0,296$ dengan $p\text{-value} = 0,006$, karena nilai $p\text{-value} (0,006) < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh secara positif terhadap perilaku OCB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulanda (2015) pada suku Minangkabau dimana tampak nilai F-hitung pada model penelitian adalah sebesar 26,08 dengan nilai $p\text{-value} = 0,001$. Karena nilai $p\text{-value} (0,001) < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel cultural values mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif cultural values

terhadap organizational citizenship behavior. Sedangkan berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui nilai p yaitu 0,000 dengan koefisien 0,303. Hal ini berarti $p (0,000) < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif cultural values terhadap organizational citizenship behavior. Jadi secara simultan cultural values mempunyai pengaruh searah terhadap organizational citizenship behavior.

Pada variabel cultural values terdapat beberapa dimensi yang dapat secara langsung mempengaruhi perilaku perawat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satunya yaitu power distance (jarak kekuasaan) yaitu dimensi budaya pertama yang dikembangkan dan digunakan oleh Hofstede pada tahun 1980 yang didasarkan pada ketidaksetaraan manusia, khususnya mengenai hubungan antara atasan dan bawahan. Dan dimensi inilah yang merupakan salah satu dimensi yang digunakan Hofstede untuk mengukur budaya di suatu wilayah atau organisasi. Mulder (1977) menegaskan bahwa jika ada jarak kekuasaan yang kecil maka manajer akan lebih mungkin untuk meminta dukungan dan berkonsultasi dengan bawahannya ketika keputusan harus dibuat. Mereka akan bekerja sama satu sama lain dan pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang dapat memuaskan atasan mereka.

Dimensi yang menjadi tolak ukur dalam penilaian variabel cultural values yaitu uncertainty avoidance (penghindaran ketidakpastian). Ada ahli psikologi sosial asal Belanda yang meneliti bagaimana ketidakpastian dilihat oleh sebuah komunitas. Dia adalah Gerard Hendrik Hofstede yang menyelidiki tentang dimensi budaya di budaya kerja. Indonesia juga merupakan salah satu negara yang digunakan dan dinilai dalam proses penelitiannya dan diperoleh hasil bahwa dimensi budaya uncertainty avoidance masyarakat Indonesia berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kita lebih menyukai hal-hal yang pasti. Masyarakat cenderung emosional dan semua yang berkaitan dengan ketidakpastian akan menimbulkan kegelisahan dan sering melahirkan perilaku yang kontra produktif.

Uncertainty avoidance menurut Hofstede (2005) merupakan besarnya perasaan terancam yang dialami anggota masyarakat dalam keadaan tertentu dan situasi yang tidak pasti atau ambigu. Ketidakpastian diluar batas akan dapat menyebabkan kecemasan yang tidak dapat di toleransi. Perilaku ini dapat menjadi faktor penentu dalam melakukan pekerjaan di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki uncertainty avoidance rendah dapat menerima ketidakpastian dalam lingkungan pekerjaannya secara lebih mudah sehingga mereka umumnya mempunyai keinginan dan keberanian yang besar dalam mengambil resiko. Selain itu mereka menganggap bahwa sesuatu yang berbeda di lingkungan organisasi bukanlah sesuatu yang mengancam. Oleh karena itu mereka mempunyai toleransi yang

tinggi terhadap perilaku kreatif dan inovatif. Sedangkan berbeda halnya dengan uncertainty avoidance yang tinggi biasanya menghindari sesuatu yang belum pasti sehingga mereka menjadi terpaksa pada sesuatu hal dan biasanya mereka lebih memiliki toleransi yang rendah kepada sesuatu yang dianggap berbeda dan baru. Maka perilaku ini sebaiknya dihindari di lingkungan pekerjaan. Pegawai di suatu organisasi apapun diharapkan menjadi seseorang yang dapat beradaptasi dengan perubahan apapun dan menjadi se kreatif mungkin sehingga dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada pengaruh *culture values* terhadap OCB perawat RSIA Di Kota Makassar. Hal tersebut berarti karena adanya budaya yang tinggi akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggota. Sebaliknya, budaya organisasi yang rendah atau kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota. *Culture values* adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB perawat RSIA Di Kota Makassar. Hal tersebut berarti ada interaksi antara kepribadian yang berkaitan dengan nilai budaya dan konteks kerja dalam memprediksi perilaku dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Perawat RSIA Khadijah Kota Makassar yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2017). „Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors : Contextual effects of leader power distance and group task interdependence“, *The Leadership Quarterly*. International Leadership Association Elsevier, 1-12.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. . (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Ssrn*, , 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bhatla, N. (2017). The Effect of Dimensions of the Organizational Citizenship Behavior on performance of employees n Finance Sector with special reference to Banking sector n Lucknow. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(4), 152-160.
- Chiaburu, D. S., Oh, . S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1160. <https://doi.org/10.1037/a0024004>.
- Harris, K. (2015). An Examination of Multiple Predictors and Outcomes from Different Dimensions of LMX Relationship Quality.

- Joseph, D., Newman, D., & Sin, H. (2011). Leader Member Exchange (LMX) Measurement : Evidence for consensus, construct breadth and discriminant validity. *Research Methodology n Strategy and Management*, Emerald, 89-135.
- Liden, R., & Maslyn, J. (2018). Multidimensionality of Leader-Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development. 24(1), 43-72.
- Organ, D. W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Second Edition. Elsevier.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. (2015). Too many motives? The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239– 1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>.
- Vukonjanski, J., Nikolic, M., Terek, E., & Vin, D. (2015). The influences of LMX Dimensions on Certain Dimensions of Organizational culture in Serbian companies. 5(2), 61-67.
- Wimby, W., & Hastin, A. (2015). Organizational Culture Values influences to Lecturer ‘ s Organizational Citizenship Behavior at Economics and Business Faculty. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 236-242.