



Organizational Citizenship Behavior Perawat Etnis Bugis di Sulawesi Selatan

Indahwaty Sidin^{1✉}, Fridawaty Rivai¹, Rifa'ah Mahmudah Bulu¹

¹Departemen Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 11 Agustus 2019

Disetujui 24 Januari 2020

Dipublikasikan 31

Januari 2020

Keywords:

Bugis Tribe, organizational citizenship behavior

DOI:

<https://doi.org/10.15294/higeia/v2i3/33681>

Abstrak

Salah satu faktor kritis untuk menciptakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah nilai budaya. Memahami budaya karyawan adalah langkah efektif dalam mengelola organisasi. Suku *To Ugi* (Suku Bugis) adalah suku bangsa terbesar di kawasan Sulawesi Selatan yang menjunjung tinggi hubungan persaudaraan atau persahabatan atas kesadaran kesatuan etnis sehingga dengan nilai budaya yang sama akan mempengaruhi tingkat kedekatan, komunikasi dan kinerja yang akan berdampak pada tingkat OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran OCB perawat etnis Bugis. Jenis penelitian ini adalah penelitian *observational analitic* dengan sampel berjumlah 300 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* pada enam rumah sakit di Sulawesi-Selatan yaitu RS Universitas Hasanuddin, RSUD Labuang Baji, RSUD Tenriawaru Bone, RSUD Sultan Dg. Radja Bulukumba, RSUD Andi Makkasau Pare-Pare dan RSUD Sawerigading Palopo pada Januari-Mei 2019. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS dan dilakukan analisis univariat. Hasil penelitian diperoleh bahwa 300 responden (100%) perawat suku Bugis memiliki tingkat OCB yang tinggi. Nilai budaya *siri na passe* dari suku Bugis terefleksi dalam komitmen perawat untuk memiliki OCB yang tinggi.

Abstract

One of critical factor for creating organizational citizenship behavior (OCB) was cultural value. Understanding employees' culture is an effective way to manage the organization. To Ugi Tribe (Bugis Tribe) was the biggest ethnic group in South Sulawesi. Buginese uphold fraternity or fellowship on the basis of ethnic unity so that similar culture value would affect adjacency, communication, and performance resulting improvement of OCB. This study was aimed to know OCB of Buginese nurses. The study was analytical observational with 300 samples selected with purposive sampling technique in six hospitals in South Sulawesi such as RS Hasanuddin University, RSUD Labuang Baji, RSUD Tenriawaru Bone, RSUD Sultan Dg. Radja Bulukumba, RSUD Andi Makkasau Pare-Pare and RSUD Sawerigading Palopo on January until May 2019. Data were analyzed by SPSS with univariate analysis. This study showed that all respondents, Buginese nurses, had high OCB. Siri na passe culture value from Bugis ethnic group was reflected in their commitment to achieve high OCB.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Jl. Perintis Kemerdekaan No.94, Tamalanrea,

Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90245

E-mail: jdhsidin@unhas.ac.id

p ISSN 1475-362846

e ISSN 1475-222656

PENDAHULUAN

Salah satu alternatif untuk mengelolah organisasi agar dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kualitas pelayanannya adalah dengan menerapkan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi dalam menjalankan sistem pelayanan yang diharapkan. Andrew (2015) mengatakan bahwa kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusinya. Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* yaitu usaha pencapaian kualitas pelayanan yang baik menuntut perilaku pegawai tidak hanya yang sesuai dengan tanggung jawab formal, namun diharapkan perilaku diluar tanggung jawab formal atau yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan/ *organizational citizenship behavior (OCB)* (Kolade, 2014),

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang sifatnya diskresioner atau tidak terikat yang tidak langsung diakui dalam sistem *reward* formal tetapi perilaku ini meningkatkan efektifitas organisasi (Organ, 2006). Perilaku ini bukan suatu persyaratan peran atau deskripsi jabatan, perilaku lebih merupakan perihal pilihan personal yang kelalaiannya tidak dapat dikenakan sanksi (Organ, 1997). Konsep OCB adalah konsep yang telah lama berkembang dan masih menjadi konsep yang menarik untuk diteliti karena dikenal sebagai perilaku *extra role* yang dapat dijadikan sebagai alat ukur organisasi yang berdampak pada kinerja organisasi (Podsakoff, 2014). OCB didefinisikan sebagai perilaku kerja bersifat sukarela, tidak terkait dengan sistem reward atau penghargaan secara formal dan merupakan satu kesatuan yang dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Organ membagi dimensi OCB menjadi lima yaitu yaitu *altruism*, *sportmanship*, *civic virtue*, *consciounstness*, dan *courtesy*. Dengan perilaku OCB dapat meningkatkan kecenderungan untuk membantu dan berbagi informasi, memiliki rasa

tanggung jawab, menghormati perintah dan aturan, memiliki motivasi, meningkatkan kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap organisasi yang akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Triyanto, 2009;Chahal, 2010;Mallick, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Anand (2017) memaparkan bahwa tingkat OCB yang baik dipengaruhi oleh nilai budaya yang sama. Pada budaya yang berbeda maka tingkat perilaku OCB juga berbeda (Liao, 2004). Cohen (2006) memaparkan bahwa organisasi tidak dapat mengabaikan budaya atau suku/etnik kelompok dalam pengaruhnya pada kinerja individu. Nilai budaya mempengaruhi pengambilan keputusan pada organisasi dan praktik manajemen (Li, 2001).

Memahami budaya/etnik karyawan dalam organisasi adalah langkah efektif dalam mengelolah organisasi. Suku Bugis adalah suku bangsa terbesar di kawasan Sulawesi-Selatan yang sangat menjunjung tinggi hubungan persaudaraan atau persahabatan atas kesadaran kesatuan etnis (Mattulada, 2015). Nilai budaya yang sama akan berdampak pada tingkat OCB yang lebih baik (Anand, 2017). Suku Bangsa *To Ugi* (Suku Bugis) adalah suku bangsa terbesar di kawasan Sulawesi Selatan. Mattulada (2015) memaparkan bahwa wujud orang Bugis itu disebut *panngaderreng* yang tersimpul menjadi sikap hati. *Panngaddereng* adalah norma suku Bugis yang mengatur bagaimana harus bertingkah laku terhadap sesama. *Panngaderreng* terdiri atas empat unsur pokok yaitu 1) *ade'* 2) *bicara* 3) *rapang* 4) *wari'*. Menurut ahli lontara *ade'* berarti ada untuk kasih sayang, *bicara* berarti ada untuk saling memaafkan, *rapang* ada untuk saling memberi pengorbanan demi keluhuran, dan *wari* sebagai pengingat perbuatan kebajikan. Unsur-unsur ini terjalin satu sama lainnya sebagai satu kesatuan organis dalam alam pikiran orang Bugis yang semuanya terkandung dalam konsep '*siri*'. Beberapa nilai budaya suku Bugis yang merujuk pada peningkatan organisasi misalnya *matinulu* (kerja keras) yaitu sebuah karakter yang akan bekerja keras untuk mencapai tujuan, *getteng* (teguh)

yaitu karakter yang kokoh memegang pendirian, *macca* (cerdas), *deceng* (baik), *assidengeng* (kesatuan) serta *marenreng perru* (setia) (Amin, 2015).

Perawat merupakan kelompok kerja yang jumlahnya dominan di rumah sakit dan merupakan profesi yang memberi pelayanan kesehatan secara terus menerus 24 jam kepada pasien. Tanpa perawat tugas dokter akan menjadi semakin berat dalam menangani pasien dan kesejahteraan pasien juga akan terabaikan karena perawat adalah penjalın kontak pertama dan terlama dengan pasien (Li, 2017). Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit yang mempunyai kontribusi terhadap pencapaian efisiensi dan menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Profesi perawat sebagai yang memberi pelayanan kesehatan dengan rutinitas kerja yang kompleks dan langsung bersentuhan langsung dengan pasien membutuhkan orang-orang yang memiliki komitmen, komunikasi dan kerja tim yang baik, dan dedikasi tinggi di tempat ia bekerja (Kim, 2014).

RSUD Labuang Baji, RS Universitas Hasanuddin, RSUD Tenriwaru Bone, RSUD Sultan Dg Radja Bulukumba, RSUD Andi Makaasau Pare-Pare dan RSUD Sawerigading Palopo merupakan rumah sakit yang dianggap mampu mempresentasikan nilai budaya suku bugis yang dimiliki oleh perawat di Sulawesi-Selatan. Perawat di rumah sakit adalah pemberi pelayanan kesehatan yang terus-menerus dituntut harus senantiasa mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki kerja sama tim, serta komitmen di tempat kerja yang melekat agar pelayanan yang maksimal kepada pasien dapat diberikan (Kim, 2014; Vigaretha, 2018). Pelayanan kepada pasien paling banyak diberikan oleh perawat sebagai profesi dengan sumber daya manusia terbesar di rumah sakit dan juga sebagai garis terdepan komunikasi, untuk itu baik dan tidaknya pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap dari perawat (Taghinezhad, 2015). Berdasarkan latar belakang ini, maka peneliti tertarik untuk melihat “Gambaran *Organizational*

citizenship behavior perawat etnis Bugis di Sulawesi-Selatan”. Penelitian-penelitian yang ada mengenai OCB dan kaitannya dengan etnik masih sangat sedikit, terlebih belum ada yang melihat kaitan OCB dan suku Bugis pada lingkup rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran OCB perawat Bugis.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *observasional* analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-Mei 2019 di enam rumah sakit yaitu RSUD Labuang Baji, RS Universitas Hasanuddin, RSUD Tenriwaru Bone, RSUD Sawerigading, RSUD A. Makkasau Pare-Pare dan RSUD Sultan Dg. Radja Bulukumba. Variabel pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan lima indikator yang terdiri dari *altruism, courtesy, sportmanship, conscientiousness, dan civic virtue*. Kuesioner sebanyak 24 pertanyaan oleh Podsakoff (1999) dengan menggunakan skala rating. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sebelum kuesioner dijadikan alat ukur yang sah, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan 30 sampel yang merupakan karyawan RSKDIA Pertiwi Makassar pada tanggal 6-9 April 2018. Hasil penelitian 30 sampel dengan r_{tabel} untuk jumlah responden 30 dan $d = 5\%$ (0,05) orang adalah 0,361. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) $> r_{tabel} / r_{kritis}$. Hasil uji validitas pada kuesioner ini memperlihatkan seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh kuesioner dinyatakan valid. Angka reliabilitas ditetapkan berdasarkan nilai alpha. Apabila nilai yang dihasilkan 0,800 – 1,00, maka nilai reliabilitasnya sangat tinggi. Jika nilai 0,600 – 0,799 maka nilai reliabilitasnya tinggi. Nilai 0,400 – 0,599 maka nilainya cukup dan untuk 0,200 – 0,399 nilainya rendah. Selain itu jika nilai nya $< 0,200$ maka nilainya sangat rendah. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini

reliabel yang dilihat dari nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tiap pertanyaan kuesioner memiliki empat pilihan jawaban dengan posisi jawaban kuesioner yang diacak untuk menghindarkan responden memilih jawaban yang terbaik (terendah atau tertinggi). Skor jawaban terendah adalah satu dan skor tertinggi adalah empat. Para responden diminta untuk memilih jawaban berdasarkan pendapat mereka mengenai dimensi tersebut. Data dikumpulkan melalui hasil pengisian kuesioner pada enam rumah sakit yang dianggap mempresentasikan nilai bugis perawat di Sulawesi Selatan. Sampel dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria inklusi yaitu perawat Suku Bugis yang telah bekerja selama tiga tahun sehingga diperoleh 300 sampel. Tahap yang dilakukan setelah pengumpulan kuesioner adalah editing. Ada beberapa indikator pada editing yaitu kelengkapan jawaban (seluruh pertanyaan telah terisi semua); jelas (jawaban pertanyaan jelas terbaca); konsisten (terdapat ketidakserasian antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lain; kemudian setelah editing dilakukan *coding*. Setelah itu memasukkan data yang sudah diberi kode ke dalam computer dan mengolah data dengan aplikasi SPSS kemudian di analisis secara univariat untuk menghitung variabel-variabel secara deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsinya untuk mengetahui karakteristik dari subjek penelitian. Penentuan tinggi rendahnya OCB yaitu dari perhitungan berikut ini skor tertinggi adalah $24 \times 4 = 96$ (24 merupakan jumlah soal yang dibagikan dan 4 adalah poin tertinggi jawaban). Skor terendah yaitu $24 \times 1 = 24$. Interval Skor. $(96-24)/2 = 36$. Setelah memperoleh data tersebut kemudian diklasifikasikan menjadi dua tingkatan OCB.. Dikatakan OCB rendah jika skor 24-59 dan OCB tinggi: skor 60-96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan distribusi responden berdasarkan umur, diperoleh besar responden berumur antara 26-45 tahun sebanyak 258 responden (86 %), responden berumur

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		n	%
1	Umur		
	(≤25 tahun)	14	4,7
	(26 – 45 tahun)	258	86
	(46 – 65 tahun)	28	9,3
	2	Jenis Kelamin	
	Laki-Laki	52	17,3
	Perempuan	248	82,7
3	Lama Bekerja		
	3 tahun	300	100
4	Status Kepegawaian		
	PNS	161	53,7
	Pegawai Tetap Non PNS	64	21,3
	Pegawai Tidak Tetap Non PNS	75	25
Total		300	100

Sumber: Data Primer, Tahun 2019

46-65 tahun sebanyak 28 responden (9,3 %), responden berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 14 responden (4,7 %). Dari hasil perhitungan distribusi berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 248 responden (82,7 %). Sedangkan responden laki-laki berjumlah 52 responden (17,3%). Hasil perhitungan distribusi responden berdasarkan status kepegawaian diperoleh responden sebagai PNS sebanyak 161 responden (53,7%), pegawai tetap non PNS sebanyak 64 responden (21,3%), pegawai tidak tetap non PNS sebanyak 75 responden (25%).

Pada variabel OCB jawaban responden pada kategori tinggi sebanyak 300 responden (100%) atau seluruh responden memiliki OCB yang tinggi.

Pada indikator OCB diperoleh tingkat *altruism* (kerja sama dalam tim) responden sebanyak 297 responden (99%) berada pada

Tabel 2. Distribusi Organizational Citizenship Behavior Perawat

No.	Kategori	OCB	
		n	%
1.	Tinggi	300	100
Total		300	100

Sumber: Data Primer, Tahun 2019

kategori tinggi, 3 responden (1%) pada kategori rendah. Pada indikator *civic virtue* (profesional dalam menjaga aset) diperoleh 298 responden (99,3%) tinggi, sedangkan responden yang memiliki tingkat *civic virtue* yang rendah sebanyak 2 responden (0,7%). Pada indikator *courtesy* (menjaga citra) 298 responden (99,3%) berada pada kategori tinggi, sedangkan 298 responden (0,7%) pada kategori rendah. Pada indikator *conscientousness* (disiplin saat bekerja) 298 responden (99,3%) berada pada kategori tinggi, sedangkan 2 responden (0,7 %) pada kategori rendah. Pada indikator *sportmanship* (tidak mengeluh saat bekerja) responden yang memiliki tingkat *sportmanship* yang tinggi sebanyak 298 responden (99,3%) dan 2 responden (0,7%) memiliki *sportmanship* yang rendah.

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di enam rumah sakit yaitu RS Universitas Hasanuddin, RSUD Labuang Baji, RSUD Tenriawaru Bone, RSUD Sultan Dg. Radja Bulukumba, RSUD Andi Makkasau Pare-Pare dan RSUD Sawerigading Palopo menunjukkan OCB yang tinggi sebesar 300 responden (100%). Penelitian ini ditujukan kepada perawat sebagai salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting

dalam pelayanan rumah sakit. Perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar praktik keperawatan. Li (2017) mengatakan bahwa tanpa perawat maka tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien.

Pada penelitian ini OCB diartikan sebagai perilaku perawat yang secara sukarela bekerja diluar deskripsi pekerjaannya tanpa mengharapkan imbalan untuk peningkatan organisasi. Hasil penelitian dengan keseluruhan responden bersuku Bugis sehingga sangat erat dengan nilai-nilai Suku Bugis. Markoczy (2004) pada penelitiannya mengatakan bahwa budaya memiliki pengaruh terhadap OCB. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulhawati (2015) yang mengatakan bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh langsung secara positif terhadap perilaku kewarganegaraan. Cohen (2006) memaparkan 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 antar individual yang erat pada dimensi individualisme.

Nilai budaya berbeda pada setiap negara, sesuai dengan budaya masing-masing (Hofstede, 2005). Individu yang berada dalam satu negara menganut nilai-nilai yang sama. Perbedaan budaya antar negara akan mempengaruhi aplikasi konsep organisasi yang diterapkan (Byrne, 2007). Etnis menjadi simbol identitas dalam menjalankan politik, budaya dan ekonomi yang dijadikan sebagai alat untuk mengembangkan kekuasaan politik dan ekonomi. Etnis juga dijadikan sebagai upaya untuk membentuk komunitas yang peka terhadap politik dan pemerintahan yang berdasarkan geopolitik (Mandaville, 2011; Nagle, 2012) dan suku bugis adalah pengendali utama kekuatan politik dan ekonomi di Sulawesi Selatan (Pelras, 2006).

Schwartz (1999) mengidentifikasi bahwa terdapat tujuh nilai budaya yang berkorelasi dengan OCB yaitu hierarki, egalitarianisme,

Tabel 3. Distribusi Indikator *Organizational Citizenship Behavior* Perawat

No	Indikator	Jumlah (n)	Persen (%)
1	<i>Altruism</i>		
	Tinggi	297	99
	Rendah	3	1
2	<i>Civic Virtue</i>		
	Tinggi	298	99,3
	Rendah	2	0,7
3	<i>Courtesy</i>		
	Tinggi	298	99,3
	Rendah	2	0,7
4	<i>Conscienstousness</i>		
	Tinggi	298	99,3
	Rendah	2	0,7
5.	<i>Sportmanship</i>		
	Tinggi	298	99,3
	Rendah	2	0,7
	Total	300	100

Sumber: Data Primer, Tahun 2019

konservatisme, otonomi intelektual, harmoni, otonomi afektif dan *mastery* yang disederhanakan menjadi dua konsep besar yaitu *collectivism-individualism* dan *power distance*. Pada masyarakat yang memiliki nilai *power distance* yang tinggi, maka individu atau karyawan akan semakin ingin melakukan peran ekstra karena mereka ingin berhasil memberikan kesan yang baik kepada atasan mereka, *power distance* mempunyai peran memoderasi hubungan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Konsep budaya secara keseluruhan mencakup empat hal, yaitu simbol, tokoh pahlawan/pemujaan, ritual, dan nilai. Simbol menjelaskan budaya dari sisi yang paling luar, nilai menggambarkan sisi terdalam dari suatu budaya, sementara tokoh pemujaan dan ritual ada diantaranya (Hofstede, 2011). Hofstede (2010) menjelaskan nilai budaya sebagai dua konstruk yaitu *value* (nilai) dan *culture* (budaya). Nilai didefinisikan sebagai suatu tendensi yang luas untuk menunjukkan *state of affairs* tertentu yang pengukurannya menggunakan *belief*, *attitudes*, dan *personality*. Nilai adalah kepercayaan atau segala sesuatu yang dianggap penting oleh seseorang atau masyarakat. Nilai mengarahkan seseorang untuk berperilaku yang sesuai dengan budayanya. Dalam kehidupan manusia, nilai berperan sebagai standar yang mengarahkan tingkah laku. Sedangkan *culture* didefinisikan sebagai program mental yang berpola pikiran (*thinking*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*) atau disebut dengan "*software of the mind*" (Hofstede, 2010).

Terdapat lima dimensi yang nilai budaya, yaitu *Power Distance* (jarak kekuasaan), *Uncertainty Avoidance* (Penghindaran Ketidakpastian), *Individualisme vs Kolektivisme*, *Maskulin vs Feminim*, *Long Term Orientation vs Short Term Orientation* (Orientasi Waktu) (Hofstede, 2011). *Value* berpengaruh pada tingkah laku sebagai dampak dari pembentukan sikap dan keyakinan, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai merupakan faktor penentu dalam berbagai tingkah laku konsumen. Budaya merupakan sebuah program kolektif yang berada dalam pikiran anggota suatu masyarakat

tertentu yang membedakannya dengan kelompok masyarakat lain.

Paine (2000) mengatakan bahwa nilai budaya menginisiasi individu untuk saling membantu, survei yang dilakukan pada 38 individu dari 26 negara menyebutkan bahwa *altruism*, *courtesy* dan *conscientiousness* dipengaruhi oleh nilai budaya individu tersebut. Becton (2009) yang membandingkan OCB pada pegawai Amerika dan China mengatakan bahwa salah satu nilai budaya di China yaitu *guanxi* memainkan peran pada kesediaan individu untuk terlibat dalam perilaku OCB. Dalam budaya Cina, konsep ini dipandang sebagai kondisi yang diperlukan untuk hubungan interpersonal yang efektif dalam unit sosial, yang dapat mencakup keluarga, unit kerja, dan jejaring sosial.

Panngaderreng adalah aturan-aturan adat dan sistem norma yang merupakan wujud kebudayaan Bugis yang mencakup seluruh unsur yang meliputi tingkah laku manusia. *Panngaderreng* melekat pada hakikat martabat manusia yang menjunjung tinggi persamaan dan kebijaksanaan. *Panngaderreng* dibangun dari hal ihwal seperti *ade*, tentang *bicara*, tentang *rapang*, tentang *wari'*, dan tentang *sara'* dan semua ini dilatarbelakangi oleh ikatan *siri'* (Mattulada, 2015). *Siri na passe* adalah dua prinsip suku Bugis yang selaluterpatri dalam kepribadian dan kehidupan sosial. *Siri'* adalah pilar prinsip hak asasi manusia yang merupakan pedoman untuk menjalani hidup seperti pepatah lama "*Emi natotau, narekko 'de'ni siri'e, maddupa taumaniasengna* (karena siri'lah kami layak disebut sebagaimanusia, jika tidak ada *Siri'*, maka kami bukan manusia". *Siri'* ditafsirkan dalam beberapa ulasan yaitu: *sipakkeade* (sifat disiplin satu sama lain), *Sipakaenre* (saling menghormati), *Sipakalebbi* (saling menghormati) dan *Sipakatau* (saling memanusikan). Kemudian *passe* ditafsirkan dengan: "*marebba si patokkong, mali siparappe', malilu si pakainge', siruii 'menre' tassirui'noo*" (Jika kita jatuh kita akan berpegang sama-sama, jika kita hanyut kita akan saling membantu, jika kita lupa kita saling menarik ke tempat yang tinggi, tapi tidak

saling menarik ke bawah). Sedangkan *passee* adalah rasa *solidaritas* (Kesuma, 2018).

Siri' na passee adalah prinsip hidup orang Bugis yang telah dijadikan pedoman hidup turun-temurun yang mempengaruhi segala tingkah laku dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja. Amin (2015) memaparkan bahwa ciri *siri na passee* yang diwariskan secara turun-temurun mempengaruhi sikap, perilaku dan tingkah laku masyarakat Bugis-Makassar. *Siri'* berarti malu dan harga diri, perilaku ini menuntut disiplin, kesetiaan, serta kejujuran berpegang pada nilai ini maka seseorang akan sanggup rela berkorban untuk kehidupan sehari-hari dalam bekerja. Sedangkan *pessee* merujuk pada sikap kebersamaan, dan turut merasakan kesusahan atau beban orang lain, maka dengan nilai ini seseorang akan turut merasa bertanggung jawab untuk mengurangi beban yang ditanggung oleh keluarga dan rekan kerja (Omar, 2017), terdapat empat ciri *siri na passee* yang diwariskan secara turun-temurun yaitu: *Ada na gauk* (perkataan dan perbuatan) karakter ini mencerminkan mengenai perbuatan seseorang yang sesuai dengan apa yang dikatakannya, seseorang yang memiliki karakter ini dapat dilihat dalam bentuk *lempuk* (kejujuran), *matinulu* (kerja keras), *getteng* (teguh), percaya diri, *macca* (cerdas). *Sipakatau* (kemanusiaan), karakter ini adalah sikap yang memanusiaikan manusia dengan *deceng* (baik), *marenreng perru* (loyal) dan *sitinaja* (bersikap adil). Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap hormat terhadap orang tua serta memiliki tata krama dengan orang lain, selain itu ditunjukkan dengan musyawarah pada saat mencari solusi ketika terdapat masalah, *Assedingeng* (kesatuan) karakter ini menunjukkan bahwa masyarakat Bugis hidup dalam satu kesatuan yang *assimellereng* (saling bahu-membahu) dan memiliki *asseddi-sedingeng* (sikap saling perhatian). Ciri ini sesuai dengan definisi *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku sukarela yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Distribusi frekuensi indikator pada hasil penelitian ini terlihat bahwa 99 % responden memiliki tingkat *altruism* yang tinggi. *altruism*

yang berarti perilaku yang sukarela membantu rekan kerjatau secara sederhana, menurut Gibson (2011) yaitu perilaku membantu orang tertentu, diantaranya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan definisi ini sesuai dengan *value deceng* pada nilai Bugis yaitu perilaku yang senang membantu dan berinteraksi dengan orang lain sesuai dengan norma dan aturan. Pada hasil penelitian juga memperlihatkan 99,3% memiliki tingkat *courtesy* yang tinggi, Chahal (2010) mendefinisikan *courtesy* sebagai perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja atau suatu perilaku menjaga hubungan baik sehingga terhindar dari masalah yang mungkin terjadi antar rekan kerja hal ini sesuai juga dengan *value deceng*. Selain itu pada hasil penelitian juga memperlihatkan 99,3 % perawat memiliki *civic virtue* yang tinggi yang artinya perawat bertanggung jawab dalam proses politik organisasi (misalnya menghadiri rapat, terlibat dalam debat kebijakan, mengungkapkan pendapat tentang strategi apa yang harus dijalankan memantau ancaman dan peluang dari lingkungan rumah sakit) dimensi ini sesuai dengan *value matinulu* yaitu karakter yang akan bekerja keras untuk mencapai tujuan.

Pada indikator *sportmanship* 99,3 % perawat memiliki tingkat *sportmanship* yang tinggi, *sportmanship* adalah perilaku yang bersedia mentolerir ketidaknyamanan saat bekerja dengan tidak mengeluh dan juga menjaga sikap positif jika ada hal yang tidak sesuai dengan keinginan hal ini sesuai dengan *value assedingeng* yang berarti kesatuan. Dimensi terakhir yaitu *consciountousness*, dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa 99,3 % perawat juga memperlihatkan *consciountousness* yang tinggi, *consciountousness* yang berarti perilaku yang mengindikasikan karyawan untuk menerima aturan, regulasi dan prosedur yang

ada dalam organisasi, ini sesuai dengan *value getting* yang diartikan sebagai sikap teguh; kokoh; kuat. seseorang yang diberikan mandat tidak akan goyah dan terus memegang janji.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulhawati (2015) yang mengatakan bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh langsung secara positif terhadap OCB 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 $p\text{-value} (0,006) < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh secara positif terhadap perilaku OCB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulanda (2015) pada suku Minangkabau dimana tampak bahwa nilai F-hitung pada model penelitian adalah sebesar 26,080 dengan nilai p sebesar $= 0,001$. Karena nilai $p = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel nilai budaya mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif secara simultan nilai budaya terhadap OCB. Jadi secara simultan nilai budaya mempunyai pengaruh searah terhadap OCB.

Mentalitas manusia Bugis terdapat dalam konsep *panngaderreng*. *Panngaderreng* merupakan sistem norma dan aturan adat yang mengandung nilai-nilai normatif serta meliputi hal-hal ketika seseorang dalam tingkah lakunya dan dalam memperlakukan diri di dalam kegiatan sosial, bukan saja merasa "harus" melakukannya, melainkan lebih jauh dari itu, ialah adanya semacam "larutan perasaan" bahwa seseorang itu adalah bagian integral dari *panngaderreng* (Mattulada, 2015)

Hakikat dari *panngaderreng* ini adalah memelihara dan menumbuhkan harkat dan nilai-nilai insani. Jadi, jika pelaksanaan aturan adat hanya sebatas kebiasaan tanpa merenungkan hakikat aturan adat tersebut maka itu bukan *panngaderreng*. Inilah perbedaan *panngaderreng* dengan adat, sebab adat mengandung arti kebiasaan, dapat mengandung kesewenang-wenangan dan akhirnya diterima sebagaimana adanya dalam sistem sosial.

Panngaderreng menjunjung tinggi persamaan dan kebijaksanaan. Oleh karena itu, *panngaderreng* mendapatkan kekuatannya dari *siri*, sebagai nilai esensial dari manusia (Mattulada, 2015). Dimana *siri* merupakan prinsip dan kepribadian tegas yang melandasi segala perbuatan dan tindakan atau tingkah laku orang Bugis

Pelras (2006) mengemukakan bahwa nilai-nilai budaya dapat memudar karena akibat dari peperangan internal maupun eksternal dan akibat kemiskinan yang disebabkan oleh ketidakstabilan ekonomi. Interaksi antar kelompok yang dengan sendirinya juga merupakan interaksi antar individu tidak diatur oleh suatu standar moral universal, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh semacam aturan main, atau lebih tepatnya oleh suatu aturan yang menyerupai pola interaksi (dimana kepentingan nasional lebih dipentingkan dari tuntutan moral). Dalam konteks seperti ini tujuan utama seorang individu adalah mencapai prestasi pribadi sekaligus ikut memberi kontribusi terhadap keberhasilan kelompok dimana ia menjadi anggota. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan mengikuti aturan main yang membuka peluang terjadinya persaingan ketat tanpa harus tergelincir ke dalam anarki atau tatanan kehidupan masyarakat secara luas. Sehingga sifat baik seseorang bukan suatu hal yang mutlak ada, akan tetapi sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang kemudian nilai-nilai budaya yang ada pada dirinya memudar.

Pengaruh modernisasi terhadap kehidupan berbangsa tidak dapat dipungkiri lagi, hal ini berdampak pada mengikisnya nilai budaya luhur bangsa kita. Nilai budaya yang merupakan landasan karakter bangsa yang penting untuk ditanamkan dalam setiap individu, agar setiap individu mampu lebih memahami, memaknai dan menghargai serta menyadari pentingnya nilai budaya dalam menjalankan setiap aktivitas kehidupan. *Siri* sebagai inti budaya Bugis merupakan pandangan hidup yang bertujuan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, baik sebagai individu maupun sebagai makhluk

sosial. Konsep lain yang erat kaitannya dengan *siri* adalah *passé* yang merupakan wujud rasa solidaritas terhadap penderitaan orang lain. Rasa solidaritas mengandung makna keinginan membantu sesama manusia yang memiliki kesulitan dan penderitaan. Hal ini dapat dipahami dari salah satu ungkapan dalam bahasa Bugis yang berbunyi “*Nare’ko de’na siri’mu, engkamupatu esse’bauamu*” (jikalau tak ada lagi *siri’mu*, maka pasti masih ada rasa pedihmu dan kasih sayangmu). Ungkapan ini merupakan wujud persahabatan dan rasa pedih yang terpatri dalam kalbu ketika melihat penderitaan orang lain, sehingga menimbulkan iba hati yang sangat mendalam dan mendorong seseorang untuk membantu orang yang sedang menderita.

Passe merupakan panggilan hati nurani untuk menyatakan sikap kesetiakawanan sosial terhadap penegakan harkat *sir* bersama *Passe* mendorong dalam kenyataan adanya perbuatan tolong menolong, adanya tuntutan bela serta segala kenyataan lain yang mirip pada solidaritas yang mendapatkan hidupnya dari konsep *siri*. Konsep *passé* yang diwujudkan sebagai rasa solidaritas untuk membela, membantu sesama diungkapkan dalam bahasa Bugis “*mali siparappe, rebba sipatokkong, malilu sipakainge*”. Semangat *abbulo sibatang*, mengandung makna rasa solidaritas yang tinggi untuk saling membantu, dalam menghadapi setiap tantangan dan kesulitan. Rasa solidaritas tersebut juga disertai semangat saling menghargai yang dalam ungkapan Bugis disebut *sipakatau*. *Sipakatau* merupakan wujud dari *siri* dan *pesse* yang merupakan kesadaran kualitas dari apa yang disebut manusia yang hanya mungkin mengaktualisasi dirinya karena adanya manusia yang lain. Mattulada (2015) mengemukakan bahwa dalam konsepsi *sipakatau* tertanam makna, nilai dan segala sesuatu yang bersifat kepatutan, norma-norma kualitatif yang amat dijunjung tinggi. *Sipakatau* merupakan segala perilaku nyata seseorang atau sekelompok orang yang berinteraksi dalam masyarakat (Mattulada, 2015). Konsep *siri’ na pesse* sebagai produk kebudayaan masyarakat Bugis menjadi landasan filosofis maupun nilai

yang dianut oleh individu yang kemudian terjewantahkan dalam perilaku sehingga dapat memunculkan OCB dari perawat dalam organisasi.

PENUTUP

Sepanjang sejarah sosio-kultural orang Bugis, sejumlah ciri khas tertentu dengan sangat menakjubkan tetap melekat dalam diri sejak dahulu sampai sekarang. Nilai budaya orang Bugis yang selama berabad-abad menjadi pedoman hidup yang esensial sedikit demi sedikit diresapi oleh pola budaya modern yang dinamis, hasil pada penelitian ini diperoleh bahwa sebagian besar responden memiliki OCB yang tinggi. Nilai budaya *siri na passé* dari suku Bugis terefleksi dalam komitmen perawat untuk memiliki OCB yang tinggi sehingga memberi dampak yang baik pada kinerja organisasi.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Walaupun hal ini dapat dijadikan sumber ide bagi penelitian yang akan datang. Keterbatasan penelitian ini yaitu instrumen yang digunakan untuk variabel *organizational citizenship behavior* dengan kuesioner yang dimodifikasi baru diujicobakan di bidang kesehatan sehingga masih perlu dilakukan peninjauan ulang untuk memperoleh pemahaman yang tepat dari masing-masing pernyataan dalam instrument. Selain itu pengumpulan data variabel OCB melalui *self report* dapat menciptakan terjadinya bias keinginan social, dan walaupun dalam pengisian kuesioner telah diberikan jaminan mengenai kerahasiaan dan anonimitas mungkin beberapa responden masih merasa tidak nyaman mengungkapkan kondisi yang sebenarnya terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka adapun saran yang dapat diberikan adalah diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif guna menggali lebih dalam mengenai fenomena-fenomena terkait *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh responden, serta disarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan

karakteristik suku yang berbeda sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat dibandingkan dengan hasil penelitian saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, K. F. and Tang, M. R. 2015. The Ideology of Buginese in Indonesia (Study of Culture and Local Wisdom. *Journal of Language Teaching and Reseach*, 6(4): 758–765.
- Anand, S., Vidyarthi, P. and Rolnicki, S. 2017. Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence'. *The Leadership Quarterly*, 1–12.
- Andrew, S., & Leon Cazarez, F. 2015. Mediating Effects of organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico. *Econo Quantum*, 12(2): 71–92.
- Becton, J. B. and Field, H. S. 2009. The International Journal of Human Cultural differences in organizational citizenship behavior: a comparison between Chinese and American employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(8): 1651–1669.
- Byrne, G. J. and Bradley, F. 2007. Culture's influence on leadership efficiency: How personal and national cultures affect leadership style'. *Journal of Business Research*, 60: 168–175.
- Chahal, H. and Mehta, S. 2010. Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptual Framework in Reference to Health Care Sector. *Journal of Services Research*, 10(2): 25–44.
- Cohen, A. 2006. The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 105–118.
- Gibson L. James et al, 2011. *Organization Behavior, Structure, Processes*, New York: The McGraw-Hill Companies.
- Hofstede, G. 2011. Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context. *International Association for Cross-Cultural Psychology*, 2: 1–26.
- Hofstede, G. J. 2010 *Cultures and Organizations*. McGraw-Hill Companies.
- Hofstede Geert and Hosftede Jan Gert. 2005. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Kesuma, I. and Rahman, A. 2018. Mappettong Bola : A Form of Mutual Help in Bugis Community. *Advances in Social Science Education and Humanities Research*, 226: 997–1003.
- Kim, H. W. and Kim, M. R. 2014. Nursing competency as experienced by hospital nurses in a clinical nursing unit. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 6(4): 235–244.
- Kolade, J., 2014. Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1).
- Li, J. and Lam, K. 2001. Culture Affect The Behavior Case and Performance of of Joint. *Journal of International Business Studies*, 32(1): 115–131.
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T. and Fan, L. 2017. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1): 1–8.
- Liao, H. and Chuang, A. 2004. A Multilevel Investigation Of Factors Influencing Employee Service Performance And Customer Outcomes. *Academy of Management Journal*, 47(1): 41–58.
- Mallick, E., Pradhan, R. K., Tewari, H. R. and Jena, L. K. 2015. Organizational Citizenship Behaviour, Job Performance and HR Practices: A Relational Perspective. *Management and Labour Studies*, 39(4): 1–12.
- Mandaville, P., 2011. Transnational Muslim solidarities and everyday life. *Journal Nations and Nationalism*, 17(1): 7–24.
- Markoczy, L. and Xin, K. 2004. The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behavior. *University of California*, 1–29.
- Mattulada, M.T. 2015. *Latoa: Antropologi Politik Orang Bugis*. Jogjakarta: Penerbit Ombak
- Nagle, J. and Clancy, M. A. C. 2012. Constructing a shared public identity in ethno nationally divided societies: comparing consociational and transformationist perspectives. *Journal Nations and Nationalism*, 18(1): 78–97.
- Omar, A. T., Amat, A. 2017. Etika Kerja Etnik Bugis di Sabah: Satu Kajian di Organisasi Awam. *Journal of the Centre for the Promotion of Knowledge & Language Learning*, 25: 75–86.
- Organ, D. W. 1997. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time'. *Journal of Human Performance*, 10(2): 85–97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its*

- Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: SAGE Publication, Inc.
- Paine, J. B. and Organ, D. W. 2000. The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observations. *Human Resource Management Review*, 10(1): 45–59.
- Pelras, C. 2006. *Manusia Bugis*. Jakarta: Forum Jakarta Paris
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Maynes, T. D. and Spoelma, T. M. 2014. Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 87–119
- Schwartz, S. H. 1999. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 23–47.
- Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesifar, A. and Yahyavi, S. H. 2015. Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study. *BMC Research BioMed Central*, 1–8.
- Triyanto, A. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*, 7(4).
- Vigaretha, G. and Handayani, O. W. K. 2018. Peran Kepuasan Pasien sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Mutu Pelayanan terhadap Loyalitas Pasien. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 2(4): 543–552.
- Yulanda, N. 2015. Pengaruh Nilai Budaya Bisnis pada Masyarakat Minangkabau terhadap Perilaku Kewirausahaan Pedagang Perantau di Tanah Abang. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(1): 95–108.
- Zulhawati. 2015. Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi dan Perilaku Kewargaan terhadap Kinerja Dosen di Universitas XYZ. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3): 378–389.