

Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi

Rika Pahriani¹, Reski Dewi Pratiwi², Afriyana Amelia Nuryadin³, Asyima⁴

S1 Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar

Corresponding Author: rikapahriani9@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: The Big Five Personality, Kinerja, Organization Behavior.

Menerima : 6 Juli 2024

Direvisi : 6 Juli 2024

Diterima : 10 Juli 2024

©2024 Pahriani, Pratiwi, Nuryadin, Asyima: Akses terbuka yang didistribusikan berdasarkan ketentuan [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRACT

Kinerja tenaga keperawatan masih menjadi perhatian utamanya di negara-negara berkembang seperti Indonesia, Philipina, Thailand dan Malaysia. Namun pada kenyataanya kinerja perawat di Indonesia masih cukup memprihatinkan dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Terjadinya penurunan kinerja perawat saat ini, berdampak pada rendahnya pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat. Sehingga sebagian rumah sakit mengalami penurunan tingkat kunjungan pasien yang berdampak pada buruknya produktivitas rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap dan ruang rawat jalan dengan sampel sebanyak 138 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara *the big five personality* terhadap OCB, OCB terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *the big personality* terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0,374 ($>0,05$). Terdapat pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel mediasi dengan nilai signifikansi sebesar $<0,000$ ($<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh penuh sebagai variabel mediasi antara *the big five personality* terhadap kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Masalah kinerja tenaga keperawatan masih menjadi perhatian utamanya di negara-negara berkembang seperti Indonesia, Philipina, Thailand dan Malaysia. Kinerja rumah sakit di Indonesia masih jauh dari kata optimal hal ini dikarenakan baru 1,12 hampir seluruh rumah sakit masuk kategori kurang sehat, standar ideal kinerja rumah sakit yang seharusnya dicapai yaitu sebesar 70-80% (Depkes RI Tahun 2013). Dari banyaknya rumah sakit yang belum mampu mencapai standar kinerja yang optimal, termasuk salah satunya pada provinsi Sulawesi selatan dimana pada tahun 2013 mendapatkan hasil sebesar 0,46%, pada tahun 2014 sebesar 0,49% dan pada tahun 2015 sebesar 0,55%. Walaupun terjadi peningkatan kinerja namun hal tersebut belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Departemen Kesehatan RI Indonesia pada Tahun 2013, yang artinya tingkat kinerja rumah sakit di Sulawesi Selatan masih termasuk dalam kategori kurang baik (Nurhalimah, A, S, 2017).

Sebagai ujung tombak dari suatu pelayanan di rumah sakit, tentunya perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas karena peran perawat sangat menentukan kualitas pelayanan yang dapat mempengaruhi kepuasan pasien. Kinerja perawat biasa digunakan sebagai indikator untuk mengukur mutu pelayanan, hal ini disebabkan karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dimana kinerja perawat memberikan kontribusi kurang lebih 40-60% dari pelayanan rumah sakit, itu artinya perawat memegang peran penting terhadap kepuasan pasien. Namun pada kenyataannya kinerja perawat di Indonesia masih cukup memprihatinkan dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Terjadinya penurunan kinerja perawat di Indonesia saat ini, berdampak pada rendahnya pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat. Sehingga sebagian rumah sakit di Indonesia mengalami penurunan tingkat kunjungan pasien yang berdampak pada buruknya produktivitas rumah sakit (Nurhalimah, A, S, 2017).

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Dimana *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Tingkat OCB yang semakin baik akan membentuk perilaku positif dimana perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal, untuk itu perawat dituntut tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam SOP saja, tetapi perawat juga memerlukan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2008 dalam Pangastuti, R. L, 2018).

Kinerja organisasi dapat meningkat disebabkan oleh perilaku OCB, karena dengan adanya perilaku OCB dapat membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi (Novliadi, 2006 dalam Kusuma, D. A. (2014). Setiap rumah sakit tentunya mengharapkan perawat yang mampu memberikan kontribusi lebih dalam meningkatkan kinerjanya, bukan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya saja (*in-role*), tetapi juga perawat dapat

memberikan kontribusi lebih (*extra-role*). Kontribusi perawat ini akan meningkatkan produktivitas suatu organisasi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perawat (Prasetyo, A, 2019).

Dampak yang dihasilkan dari perilaku OCB yang baik dari setiap individu terhadap organisasinya yaitu berupa peningkatan produktivitas terhadap rekan kerjanya, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan- kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Kusuma, D. A, 2014). OCB juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi karena organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku karyawannya hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja, akan tetapi pimpinan organisasi perlu memahami karakter kepribadian para karyawannya dengan mengenal dan memahami dimensi kepribadian yang terangkum dalam *The Big Five Personality* atau *Five Factor Model* (FFM) (Pangastuti, R. L, 2018).

The big five personality merupakan suatu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang, dimana kepribadian tersebut dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertindak laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia pekerjaan. Dan dari tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan dimana kepribadian ini dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang (J. Feist dan G.J Feist (2009) dalam Urahman, M (2022).

Kepribadian dapat mendorong perilaku OCB perawat sesuai dengan yang diinginkan. Untuk melihat tingkat *the big five personality* pada setiap individu dapat dilakukan dengan mengukur tingkat kepribadian yang dirangkum kedalam 5 dimensi utama yang di kemukakan oleh McCrae dan Costa (2003) yaitu pertama *Openness to new experiences* yaitu pengelompokan individu berdasarkan lingkup minat dan keterkaitannya terhadap hal-hal baru, kedua *Conscientiousness* yaitu keteraturan, kedisiplinan dan keinginan mencapai suatu prestasi, ketiga *Extraversion* yaitu keterbukaan terhadap hubungan yang luas, kebalikan dari pribadi yang intorvert, keempat *Agreeableness* yaitu mengacu pada kecenderungan individu, dan kelima *Neuroticism* yaitu menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman tetapi biasanya tenang dan mampu menghadapi stress, tetapi terkadang mengalami perasaan bersalah, marah, bahkan sedih) (Simanullang, T, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Lima dimensi *The Big Five Personality* yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa (2003) dalam Simanullang, T (2021) yaitu :

1. *Openness to new experiences* (Terbuka terhadap hal-hal baru)

Dimensi ini mengungkapkan bahwa individu yang memiliki ketertarikan pada sesuatu yang baru dan mempunyai keinginan yang besar untuk mengetahui dan mencoba sesuatu yang baru. Kelebihan dari individu ini yaitu cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, rasa penasaran yang tinggi dan berpikiran yang luas.

2. *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati)

Dimensi *Conscientiousness* ini adalah individu yang penuh dengan kehati-hatian dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, seseorang yang memiliki kepribadian ini juga memiliki kedisiplinan diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Kelebihan pada dimensi ini adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian. Sedangkan kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. *Ekstraversi* (Ekstraversi)

Dimensi ini merupakan kelompok individu yang selalu nyaman jika melakukan interaksi dengan orang lain. Kelebihan pada dimensi ini adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Kebalikan dari *ekstraversi* adalah individu yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

4. *Agreeableness* (Mudah akur dan mudah bersepakat)

Dimensi kepribadian *Agreeableness* ini merupakan individu yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Kelebihan dari dimensi ini adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Sedangkan kebalikan dari kepribadian *Agreeableness* adalah individu yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. *Neuroticism* (Neurotisme)

Dimensi kepribadian yang merupakan setiap individu cenderung mampu menahan tekanan atau stress. Kelebihan dari dimensi ini adalah emosi lebih stabil dan cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan kebalikan dari kepribadian ini yaitu individu yang mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran (Simanullang, 2021).

Almansyah Rundu Wonua *et.all* dalam Wiranti, N. N (2020) melakukan pengkajian kembali mengenai dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dinyatakan oleh Organ sehingga menghasilkan 7 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari:

1. Perilaku membantu (*Helping Behavior*)

Perilaku yang dilakukan dengan sukarela dalam membantu rekan kerja dan menghindari terjadinya suatu maslaah dalam pekerjaan.

2. Sikap sportif (*Sportmanship*)

Sikap yang mentoleransi dalam ketidaknyamanan serta selalu menjaga sikap positif atas ketidaknyamanan tersebut.

3. Loyalitas organisasi (*Organizational Loyalty*)
Memberikan kehendak baik, menjaga keefektifitasan organisasi serta memberikan semangat perusahaan.
4. Ketentuan organisasi (*Organizational Compliance*)
Memenuhi aturan dan prosedur ketaatan organisasi dan kontribusi.
5. Inisiatif (*Individual Initiative*)
Perilaku ini biasa disebut dengan perilaku ekstra apabila berhubungan dengan tugas pekerjaan yang melebihi dari syarat minimal dan dilakukan dengan sukarela.
6. Kepentingan umum (*Civic Virtue*)
Bagian perilaku yang menunjukkan dalam ketertarikan serta komitmen secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Pengembangan diri (*Self Development*)
Perilaku karyawan yang melibatkan mengenai kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang dilakukan secara sukarela.

Indikator kinerja menurut Fath (2016) dalam Chustianengseh, 2020), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

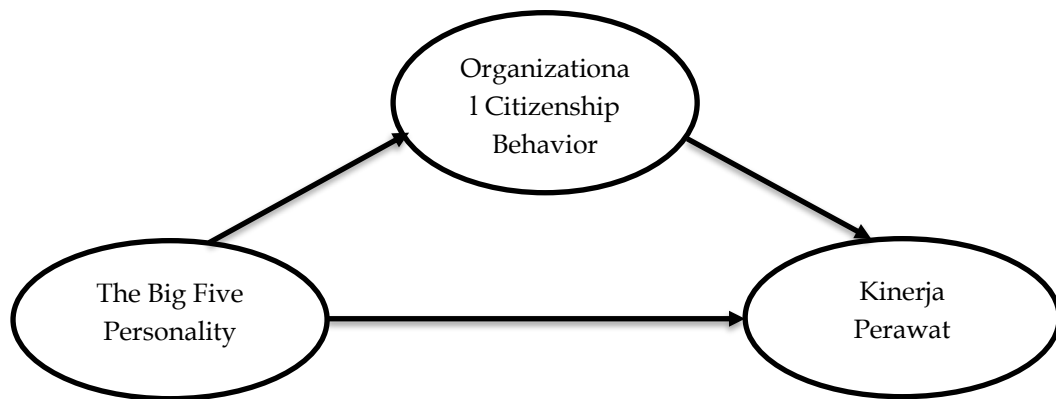
1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

H1: Terdapat Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2022.

H2: Terdapat Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Rumah Sakit TK II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2022.

H3: Terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2022.

H4: Terdapat Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit TK II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2022.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional study* dimana data variabel bebas dan variabel terikat diambil dalam waktu yang bersamaan untuk mengidentifikasi Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar sebanyak 213 perawat. Yang dihitung menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 138 responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji asumsik klasik dan analisis jalur (*path Analysis*) diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

HASIL

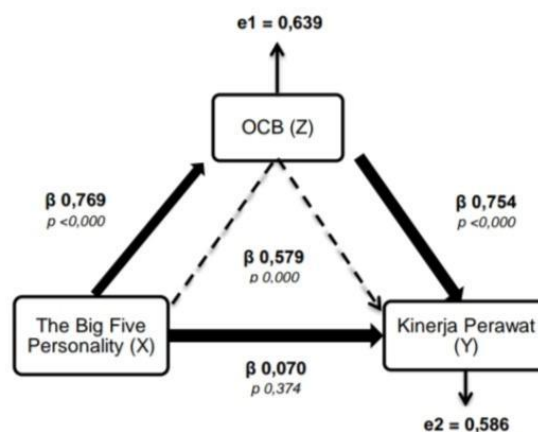
Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		P value	Ket
	Langsung	Tidak Langsung		
<i>The big five personality</i> terhadap Kinerja Perawat	0,070		0,374	Tidak berpengaruh signifikan
<i>The big five personality</i> terhadap OCB	0,769		0,000	Berpengaruh signifikan

Variabel	Pengaruh		P value	Ket
	Langsung	Tidak Langsung		
OCB terhadap Kinerja perawat <i>The big five personality</i> terhadap kinerja perawat melalui OCB	0,754		0,000	Berpengaruh signifikan
		0,579	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 8. (terlampir), menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel *the big five personality* terhadap kinerja perawat yaitu sebesar 0,070 dengan nilai signifikansi sebesar 0,374 yang artinya tidak memiliki pengaruh secara signifikan, pengaruh langsung variabel *the big five personality* terhadap kinerja perawat yaitu sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), pengaruh langsung variabel OCB terhadap kinerja perawat yaitu sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukan terdapat pengaruh secara signifikan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara variabel *the big five personality* terhadap kinerja perawat melalui OCB yaitu sebesar 0,579 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), yang artinya OCB berperan penuh sebagai variabel mediasi antara *the big five personality* terhadap kinerja perawat.

Berikut gambar dari hasil penelitian yang dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 1, menunjukan bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel *the big five personality* terhadap kinerja perawat yaitu sebesar 0,070, pengaruh langsung yang diberikan variabel *the big five personality* terhadap OCB sebesar 0,769, pengaruh langsung yang diberikan OCB terhadap kinerja perawat sebesar 0,754, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel *the big five personality* terhadap kinerja perawat melalui OCB

yaitu sebesar 0,579. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil tersebut menunjukan OCB berperan full sebagai variabel mediasi antara *the big five personality* terhadap kinerja perawat.

DISKUSI

Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa *the big five personality* memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dilihat pada nilai *standardlized coefficients beta* yaitu sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi $<0,000$ atau kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukan perawat di Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar memiliki tingkat *the big five personality* dan OCB yang tinggi. Seluruh dimensi *the big five personality* memiliki tingkatan yang baik yang ditunjukkan pada perilaku perawat yang bertanggung jawab, teliti, mudah bergaul, teratur, pekerja keras, tepat waktu, gigih dan rapih. Sedangkan pada dimensi OCB sebagian besar memiliki tingkatan yang baik, dimana dapat dilihat dari perilaku perawat melalui sikap saling tolong-menolong, tidak membuang-buang waktu kerja, kesediaan perawat datang tepat waktu bahkan lebih awal ketika dibutuhkan dan tidak mudah mengeluh terhadap kebijakan yang diterapkan rumah sakit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desi Natalia Soepono (2016) yang menyatakan bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB di Rumah Sakit Santa Clara Madiun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ria Lestari Pangastuti (2018) yang menyatakan bahwa dimensi kepribadian *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Bidang Kemahasiswaan Universitas X. Selain itu penelitian Fitriyani (2013), Kappagoda (2013), dan Ingarianti (2014) menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian ini dimana seluruh dimensi *the big five personality* atau kepribadian yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Pelamonia Makassar sebagian besar memiliki kecenderungan mudah bergaul dengan rekan kerja maupun pasien, kepedulian perawat akan konflik yang terjadi di lingkungan kerja, memiliki tingkat emosi yang stabil, dan bertanggung jawab. Semakin baik kepribadian seorang perawat maka akan menghasilkan perilaku yang baik pula maka dari itu dapat dikatakan bahwa kepribadian erat kaitannya dengan perilaku individu.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa OCB memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardlized coefficient beta* yaitu sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ($<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukan perilaku perawat di Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar dari seluruh dimensi OCB sebagian besar memiliki hasil yang baik, dimana perawat mampu memberikan kinerja melebihi standar minimum yang berlaku di rumah sakit tersebut karena perawat mampu

mengerjakan tugas sesuai dengan job descriptionnya dalam bekerja. Kontribusi lain yang diberikan oleh perawat melalui sikap OCB yang ditunjukkan melalui kesediaan perawat menggantikan rekan kerjanya ketika tidak masuk kerja, kesediaan perawat mengerjakan tugas di luar dari tanggung jawabnya melewati batas waktu pulang, selalu bekerja dengan suka rela untuk membantu rekan kerjanya, menghadiri rapat antar departemen dan tidak pernah mengeluh pada kebijakan yang dibuat oleh rumah sakit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Desi Natalia Soepono (2016); Gunawan, et.al.; Fitriastuti (2013); dan Fitrianasari, et.al. (2013) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Nita Argita Putri (2018) menyatakan bahwa seluruh dimensi organizational citizenship behavior (OCB) yaitu altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, dan conscientiousness secara simultan berpengaruh terhadap kinerja di Rumah Sakit Al- Islam Bandung. Hasil tersebut dapat dibuktikan dalam uji F yang memperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $57,543 \geq 2,44$. Kinerja perawat Rumah Sakit Al-Islam Bandung dipengaruhi oleh OCB sebesar 68,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharismasyah, A. Y., dan Tata, E.E.T.N. (2021) menyatakan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan t_{hitung} pada OCB yaitu sebesar 2,641 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang artinya kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa *the big five personality* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat pada nilai *standardized coefficient beta* yaitu sebesar 0,070 dengan nilai signifikansi 0,374 atau lebih dari 0,05 ($>0,05$). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar memiliki kepribadian yang suka menyendiri, memiliki tingkat emosional yang kurang baik, kurang perhatian terhadap rekan kerja dan memiliki rasa ingin tau yang cenderung kurang. Perawat dengan kepribadian tersebut menunjukkan kinerja yang kurang baik di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar, hal ini dilihat dari kemampuan perawat dalam bekerja dimana sebagian perawat memiliki perilaku yang sulit beradaptasi dengan baik dilingkungan kerja, selalu mengabaikan masalah-masalah kecil dan dianggap sepele, dan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang tidak sejalan juga dilakukan oleh Saryono et.al. (2022) menyatakan bahwa kepribadian *the big five* model berpengaruh terhadap kinerja, dimana nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,384 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang artinya kurang dari 0,05.

Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *the big five personality* terhadap OCB dengan nilai p-value yaitu sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, pengaruh OCB terhadap kinerja perawat dengan nilai p-value 0,000 atau kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan OCB dan kinerja perawat memiliki pengaruh langsung secara signifikan. Pada variabel *the big five personality* terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh langsung secara tidak signifikan dengan nilai p-value yaitu sebesar 0,374 atau lebih dari 0,05. *The big five personality* terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel mediasi di temukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan nilai p-value yaitu sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB memenuhi syarat sebagai variabel mediasi antara *the big five personality* terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji jalur menunjukan bahwa pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja perawat menurun dan tidak berpengaruh signifikan. Setelah OCB dimasukkan dalam persamaan uji hipotesis sebagai variabel kontrol menunjukan bahwa OCB berperan sebagai perantara penuh (*full mediation effect*) atas pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *the big five personality* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap OCB terlebih dahulu kemudian baru memiliki pengaruh ke kinerja perawat yang artinya bahwa jika seorang perawat memiliki perilaku OCB pada dirinya, maka kepribadian tidak berpengaruh lagi terhadap kinerjanya.

Perilaku OCB yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Pelamonia Makassar di pengaruhi oleh Kepribadian *the big five personality* dimana perawat tersebut memiliki kepribadian yang suka menolong, terbuka, mudah bergaul, teliti, tepat waktu, teratur dan rapih, bertanggung jawab, perhatian dan senang bekerja sama dengan orang lain. Dengan kepribadian yang dimiliki maka perawat mampu memiliki perilaku extra role dimana dengan kerelaan hatinya mau melakukan pekerjaan diluar dari tanggung jawabnya (*job description*). Sikap OCB yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Pelamonia Makassar ditunjukkan dengan kerelaan perawat menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan, bersedia bekerja melebihi waktu kerjanya, menghindari konflik dengan rekan kerjanya dan tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. *The Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2023. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardlized coefficients beta* yaitu sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi $<0,000$ atau kurang dari 0,05.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2023. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ($<0,05$).
3. *The Big Five Personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit TK. II 14.05.01 Pelamonia Makassar Tahun 2023. Hal

ini dapat dilihat dari nilai *standardlized coefficient beta* yaitu sebesar 0,070 dengan nilai signifikansi 0,374 atau lebih dari 0,05 ($>0,05$).

4. *The Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui OCB sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat dengan melihat besarnya nilai yang didapatkan dari perhitungan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sehingga didapatkan hasil sebesar 0,817 dan nilai *p-value* $<0,000$ atau $<0,05$. OCB berperan sebagai perantara penuh (*full mediation effect*) atas pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja perawat.

Saran yang bisa diberikan Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijadikan bahan masukan untuk penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk melakukan pembinaan karakter bagi perawat guna untuk membentuk sikap dan perilaku yang baik. Dengan pembinaan karakter ini diharap perawat dapat lebih profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga pasien akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.
2. Disarankan kepada rumah sakit untuk memberikan *reward* bagi perawat yang melaksanakan pekerjaan diluar dari pekerjaan formalnya berupa pelatihan, memberikan tambahan gaji, penghargaan berupa promosi jabatan dan lain sebagainya. Sehingga dengan adanya *reward* yang diberikan akan membuat perawat termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
3. Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk memperhatikan tidak hanya kinerja perawatnya tetapi juga penting untuk memperhatikan kepribadian yang dimiliki setiap perawat agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.
4. Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk memberikan pelatihan secara berkala kepada perawat guna menghasilkan perawat yang kompeten. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

REFERENSI

- Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2013.
- Nurhalima, A, S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pelaksana di Unit Rawat Inap Interen Rs. Dustira Cimahi. (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big five personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 88.
- Kusuma, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora*. 5(1). 62-70.
- Prasetyo, A. (2022). Peran Mediasi Ocb Pada Pengaruh the Big five Personality Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(2), 93-108.
- Urahman, M. (2022). Hubungan Big Five Personality Dengan Counterproductive Work Behaviour Pada Perawat di RSIA Eria Bunda. (Doctoral dissertation,

- Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747-753..
- Puspitasari, D. P. (2020). Modal Intelektual, Ukuran Perusahaan Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).
- Soepono, D. N. (2016). Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 04(02), 99-111.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath. 2013. The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application and Management*.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora*.
- Organ And Podsakof, 2006, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Its Nature Antecedents And Organ & Ryan, 1995, Consequences, Usa: Sage Publicationliu.
- Fitrianasari, Dini, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Gunawan, Johana Susanti, Pinkan Datun Solang, dan Endo Wijaya Kartika. 2013. Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Kharismasyah, A, Y., & Tata, E. E. T. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Oeganizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 142-154