

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene

The Effect of Organizational Climate on Employees' Organizational Citizenship Behavior at the Health Office of Majene District

Rusda Ananda*, Achmad Mawardi Shabir, Heriyati, Nurgadima Achmad Djalaluddin

Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat, Indonesia

Article Info

Article History

Received: 29 Agu 2025

Revised: 17 Okt 2025

Accepted: 23 Okt 2025

ABSTRACT / ABSTRAK

Organizational climate was considered one of the antecedent factors of OCB, focusing on creating a healthy, safe, innovative, and effective organizational environment. A positive organizational climate can foster a workplace atmosphere that motivate employees to display OCB. Research examining the relationship between organizational climate and OCB is essential to enhance both individual and organizational performance. However, regional health institutions often face challenges such as limited resources, excessive administrative workloads, and rigid bureaucratic system. This study aimed to analyze the effect of organizational climate on the OCB of employees at the Health Office of Majene District. This research employed a quantitative design with a cross-sectional approach. The study population comprised all employees, with the sample determined using total sampling, resulting in 84 respondents. Data were analyzed using SPSS with a linear regression test. The results indicate that the organizational climate at the Health Office of Majene District did not have a significant effect on employees' OCB ($p\text{-value} > 0.05$). Organizational climate only contributed 0.7% to OCB, suggesting that other variables beyond organizational climate play a greater role in influencing the OCB of employees at the Health Office of Majene District.

Keywords: *Organizational climate, organizational citizenship behavior*

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor anteseden OCB yang berfokus pada organisasi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, aman, inovatif, dan efektif. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk menunjukkan perilaku OCB. Penelitian terkait iklim organisasi dan OCB perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu serta kinerja organisasi. Di instansi kesehatan daerah masih sering ditemukan tantangan berupa keterbatasan sumber daya, tekanan administrasi, dan sistem birokrasi yang kaku. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Jumlah sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS dengan uji statistik regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Majene tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai ($p\text{ value} > 0,05$). Iklim organisasi hanya berpengaruh sebesar 0,7% terhadap OCB, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lain di luar iklim organisasi lebih berperan dalam memengaruhi OCB pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Kata kunci: Iklim organisasi, *organizational citizenship behavior*

Corresponding Author:

Name : Rusda Ananda

Affiliate : Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

Address : Jl. Baharuddin Lopa, Tande, Banggae Timur, Kota Majene, Sulawesi Barat, 91413

Email : rusdaananda@unsulbar.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi sektor kesehatan berperan dalam mengelola program kesehatan dan sumber daya kesehatan, serta memastikan seluruh lapisan masyarakat dapat mengakses layanan kesehatan (Al Salmi et al., 2024). Di tingkat daerah seperti wilayah kabupaten/kota, salah satu organisasi kesehatan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kesehatan adalah Dinas Kesehatan. Sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan, Dinas Kesehatan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdedikasi tinggi untuk kelangsungan hidup organisasi (Ariyani, 2023; Iyanna et al., 2022). Oleh karena itu dibutuhkan orang-orang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi yang direfleksikan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Al-Ruzzieh et al., 2022; Yemmi et al., 2024).

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan di tempat kerja yang bersifat sukarela dan tidak berkaitan dengan sistem pekerjaan secara formal namun memberikan manfaat bagi individu lain dan organisasi (El Dahan et al., 2024; Ismail et al., 2024). Perilaku tersebut dilakukan sebagai pekerjaan tambahan yang bukan merupakan tugas utama di tempat kerja. Mengukur tingkat OCB orang-orang dalam organisasi dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja organisasi (Dyah et al., 2021; Ibrahim, 2024; Ismail et al., 2024). Terdapat dua jenis faktor anteseden yang signifikan terhadap peningkatan OCB yaitu faktor yang berfokus pada organisasi dan individu. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang berfokus pada organisasi sehingga melihat segala sesuatunya lebih komprehensif (Ikmalul et al., 2024; Ipmawan et al., 2023; Sofwati et al., 2023). Iklim organisasi menjadi representasi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, aman, inovatif, dan efektif. Iklim organisasi mengarahkan pegawai dalam memahami kebijakan, praktik, dan prosedur di tempat kerja yang kemudian akan membentuk pola interaksi dan perilaku yang mendukung kreatifitas, inovasi, keamanan, atau pelayanan dalam organisasi (Onon, 2022).

Meskipun penelitian yang membahas pengaruh iklim organisasi terhadap OCB telah banyak dilakukan, kajian empiris yang difokuskan pada organisasi sektor kesehatan publik masih sangat terbatas terutama penelitian di kantor Dinas Kesehatan. Sebagian besar penelitian berfokus pada lembaga rumah sakit atau instansi swasta, namun hal tersebut tidak cukup untuk dijadikan referensi mengingat dinamika organisasi serta perubahan yang selalu terjadi dari waktu ke waktu. Penelitian terdahulu jarang menelaah pengaruh iklim organisasi terhadap OCB di kantor pemerintah sektor kesehatan. Oleh karena itu penelitian di Dinas Kesehatan diperlukan untuk memberikan dasar empiris bagi pimpinan organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang suportif dan partisipatif.

Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebagai organisasi sektor kesehatan dalam mengelola SDM kesehatan menetapkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada predikat A. Namun pada periode lima tahun terakhir, pencapaian nilai SKP belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Selain nilai SKP, faktor kehadiran pegawai juga menjadi indikator kinerja individu. Data lima tahun terakhir menunjukkan persentase kehadiran pegawai mengalami fluktuasi yang menandakan bahwa kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan. Untuk kinerja organisasi, data Capaian Indikator Perangkat Daerah Tahun 2024 yang terpenuhi hanya sebesar 42%. Artinya target Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2024 belum tercapai. Terdapat ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi.

Penelitian terkait iklim organisasi penting untuk selalu dilakukan mengingat perubahan terjadi begitu cepat, terutama di organisasi pelayanan publik. Setiap organisasi memiliki iklim yang beragam yang disesuaikan dengan konteks dan struktur masing-masing organisasi. Indikator iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari alat manajerial, kesempatan pelatihan, organisasi, serta manajemen dan kepemimpinan yang diprediksi dapat berpengaruh terhadap OCB pegawai (Annisa et al., 2024). Dalam penelitian ini, variabel *organizational citizenship behavior* dinilai berdasarkan dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *sportsmanship* (Neves et al., 2024). Secara teoritis, iklim organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat memicu seseorang melakukan pekerjaan sukarela (OCB). Hal ini disebabkan adanya hubungan timbal balik, keterlibatan kerja, serta faktor psikososial yang membuat seseorang termotivasi dalam bekerja.

Mengingat pentingnya menciptakan iklim organisasi untuk mendorong tingkat OCB pegawai, penelitian terkait iklim organisasi dan OCB perlu dilakukan. Tingginya tingkat OCB pegawai dapat meningkatkan kinerja individu serta kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Organisasi yang memiliki iklim yang mendukung dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Semakin mendukung suatu iklim organisasi, kondisi tersebut akan semakin mendorong pegawai untuk meningkatkan perilaku OCB.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan observasional analitik dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Pengumpulan data dilakukan pada Juli – Agustus 2025 dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene baik yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) maupun tenaga honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 84 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS yang meliputi analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat menganalisis variabel secara deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan frekuensinya untuk mengetahui karakteristik dari subyek penelitian. Sementara analisis bivariat dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap tingkat OCB pegawai melalui uji regresi linier.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Organ (1997) dalam Soto & Rojas (2019) yang telah dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta dimodifikasi oleh Ananda et al. (2019). Terdapat total 60 butir pernyataan dengan 24 butir pernyataan untuk mengukur lima indikator OCB dan 46 butir pernyataan untuk mengukur empat indikator dalam iklim organisasi. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yaitu:

- H_0 : Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai Dinkes Kabupaten Majene
- H_1 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Dinkes Kabupaten Majene

Implikasi strategi yang memungkinkan jika H_1 diterima adalah merancang kebijakan organisasi khususnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene untuk menciptakan iklim kerja yang suportif dan terbuka melalui peningkatan jumlah pelatihan baik terhadap staf maupun

pimpinan, mengoptimalkan komunikasi internal, serta inisiasi program penghargaan non-finansial untuk mendukung OCB pegawai. Namun jika H_0 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi bukan determinan utama. Sehingga strategi pemecahan masalah akan dialihkan untuk mengidentifikasi faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan atau perilaku organisasi lainnya. Untuk itu perlu dilakukan kajian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang lebih dominan.

HASIL

Karakteristik responden terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian. Pengelompokan umur mengacu pada standar yang digunakan dalam Profil Kesehatan Indonesia yang selaras dengan ketentuan *World Health Organization* (WHO). Berikut ini adalah data distribusi frekuensi responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		n = 84	%
Umur (tahun)	Remaja akhir (17-25)	3	3,6
	Dewasa awal (26 – 35)	31	36,9
	Dewasa akhir (36 – 45)	30	35,7
	Lansia awal (46 – 55)	17	20,2
	Lansia akhir (56 – 65)	3	3,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	41,7
	Perempuan	49	58,3
Pendidikan Terakhir	SMA	12	14,3
	D3	2	2,4
	S1	49	58,3
	S2/Profesi	21	25,0
Masa Kerja	< 1 tahun	3	3,6
	1 – 5 tahun	21	25,0
	6 – 10 tahun	12	14,3
	> 10 tahun	48	57,1
Status Kepegawaian	PNS	50	59,5
	PPPK	14	16,7
	Honorer	20	23,8

Sumber: Data Primer, 2025

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori usia dewasa dengan rentang umur 26 – 35 tahun (36,9%). Jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir setara namun sebagian besar perempuan (58,3%). Pendidikan terakhir mayoritas S1 (58,3%) dengan masa kerja paling banyak lebih dari 10 tahun (57,1%). Pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan sebagian besar statusnya adalah Pegawai Negeri Sipil (59,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang gambaran iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*, sebagian besar menggambarkan bahwa kondisi iklim organisasi mendukung. Adapun untuk variabel OCB, gambaran OCB sebagian besar pegawai

termasuk dalam kategori tinggi. Meskipun kondisi pada kedua variabel tersebut hampir seimbang, namun jawaban positif responden masih mendominasi.

Tabel 2. Gambaran Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Karakteristik		n = 84	%
Iklim Organisasi	Tidak Mendukung	34	40,5
	Mendukung	50	59,5
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Rendah	37	44,0
	Tinggi	47	56,0

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Tabel 3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	R Square	Sig.
Iklim Organisasi	0,007	0,452

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi sebesar $0,452 > 0,05$ artinya iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat OCB pegawai. Sementara nilai *R Square* sebesar 0,007 yang berarti bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 0,7%. Sehingga dalam penelitian ini, hipotesis yang diterima adalah H_0 dan H_1 ditolak karena hasil uji menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lemah bahkan hampir tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dimana iklim organisasi dianggap mendukung tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Ikmalul et al., 2024; Ipmawan et al., 2023). Iklim organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap OCB, namun melalui variabel perantara *work engagement* pengaruh iklim organisasi menjadi positif dan signifikan terhadap OCB (Sofwati et al., 2023). Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene, variabel lain diluar iklim organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap OCB karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Onon, 2022) dimana faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap OCB adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, iklim organisasi di tempat kerja harus menciptakan kenyamanan agar motivasi dan kepuasan kerja meningkat dan tercipta perilaku sukarela pegawai yang direfleksikan dengan OCB.

Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan OCB karyawan jika dimediasi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tanpa mediator, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB atau memiliki pengaruh yang lemah. Faktor lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, serta faktor personal dapat memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan iklim organisasi. Tidak semua pegawai memiliki persepsi yang sama terhadap iklim organisasi, sehingga perbedaan persepsi membuat pengaruh iklim organisasi terhadap OCB menjadi lemah.

Beberapa penelitian yang bertentangan dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap OCB (Annisa et al., 2024; Harmius et al., 2021; Ismail et al., 2024; Sengkey et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, iklim organisasi yang mendukung mampu meningkatkan motivasi serta mendorong pegawai untuk melakukan OCB seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh konteks organisasi dan karakteristik pegawai yang berbeda. Pada instansi Pemerintah Daerah khususnya di sektor kesehatan, pegawai sering menghadapi kendala struktural dan administratif. Selain itu, pegawai lebih fokus untuk memenuhi tugas pokok formal sehingga hal tersebut dapat menghambat munculnya OCB.

Iklim organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene mendukung pegawai dalam bekerja melaksanakan tugas pokok. Iklim organisasi yang mendukung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, produktivitas, dan kenyamanan pegawai (Naki, 2023). Selain itu, iklim organisasi dapat membantu pegawai untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Organisasi yang memiliki iklim kerja yang mendukung pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan dan kinerja terbaik. Iklim yang positif menciptakan perasaan dihargai, didukung, dan nyaman, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja secara optimal (Yiming et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Janiukštis et al., 2024; Jianchun, 2024), keterlibatan kerja (Fayaz & Gulzar, 2025; Sofwati et al., 2023; Zhenjing et al., 2022), kinerja dan produktivitas (Alshammary & Ali, 2024; Zhenjing et al., 2022), serta retensi pegawai (Hao & Wang, 2022; Janiukštis et al., 2024). Selain itu, iklim yang mendukung juga terbukti meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan kerja (Janiukštis et al., 2024; Teetzen et al., 2023), mendorong inovasi dan *knowledge sharing* (He et al., 2022), serta memperkuat munculnya perilaku OCB (Wardono et al., 2022; Zhenjing et al., 2022).

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun unsur-unsur iklim organisasi telah terbentuk, pengaruhnya terhadap perilaku ekstra-peran belum optimal. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa pegawai lebih terfokus pada pelaksanaan tugas formal dibandingkan dengan perilaku sukarela di luar peran, yang sering kali dipengaruhi oleh tekanan administratif dan struktur birokrasi yang ketat di lingkungan instansi pemerintah daerah.

Pada penelitian ini salah satu dimensi iklim organisasi yang ditelaah adalah *alat manajerial*, yang merujuk pada dukungan yang diberikan kepada pegawai melalui pengalokasian anggaran, penyediaan informasi anggaran, dan proses monitoring. Anggaran merupakan alat manajerial strategis yang dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap kejelasan, dukungan, dan integritas organisasi (Ekawati & Isnawati, 2024). Di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene, pengelolaan anggaran telah dilakukan dengan transparan dan dilaporkan secara periodik, serta dianggap membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun demikian, efektivitas dukungan tersebut belum mampu mendorong munculnya perilaku OCB secara signifikan, kemungkinan karena dukungan finansial lebih bersifat struktural daripada emosional atau motivasional.

Bentuk pengalokasian anggaran salah satunya digunakan untuk pengembangan SDM yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan. Dinas Kesehatan Kabupaten Majene telah memberikan peluang yang sama kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan semacam ini menjadi sarana penting dalam meningkatkan kemampuan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Hosen et al., 2024), mendorong motivasi dan *work engagement* (Mori et al., 2024; Yamamoto et al., 2024), serta menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan retensi tenaga kesehatan (Yemmi et al., 2024). Namun, karena keterbatasan jumlah pegawai, tidak semua dapat mengikuti pelatihan secara bersamaan. Situasi ini menunjukkan adanya sikap *sportsmanship*, di mana pegawai mampu menerima kondisi organisasi secara objektif tanpa mengeluh. Upaya lanjutan yang dapat dilakukan adalah melalui program *upskilling/reskilling*, mentoring, dan pengembangan karier yang lebih terarah untuk memperkuat perilaku OCB (Ismail et al., 2024).

Selain dukungan pelatihan, faktor lain yang memperkuat iklim organisasi adalah adanya keadilan dan transparansi prosedural, serta standar kerja yang jelas. Lingkungan yang adil dan transparan mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku *civic virtue* yaitu kesediaan untuk berpartisipasi aktif dan loyal terhadap organisasi. Iklim organisasi yang menghargai kontribusi pegawai meningkatkan kesediaan membantu di luar tugas formal dan mempengaruhi tingkat OCB (Ismail et al., 2024). Untuk memperkuat hal tersebut, organisasi dapat menerapkan skema penghargaan seperti *employee of the month*, *spot recognition*, atau bentuk apresiasi non-finansial lainnya. Selain itu, kegiatan *team building*, *capacity building*, dan manajemen konflik juga berperan dalam memperbaiki iklim organisasi (Dyah et al., 2021).

Dalam membangun iklim organisasi yang kondusif, perlu dilakukan sosialisasi kebijakan terkait promosi, standar kerja, penilaian, dan beban kerja. Sosialisasi ini membantu pegawai memahami tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab tambahan di tempat kerja (El Dahan et al., 2024). Dalam hal ini, kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menciptakan iklim yang mendukung OCB. Perpaduan antara tata kelola manajerial dan kepemimpinan yang efektif membentuk norma dan nilai positif dalam organisasi (Ibrahim, 2024). Kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan suportif memiliki potensi besar dalam mendorong keterlibatan pegawai (Shabir et al., 2025). Kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan memberikan inspirasi dan motivasi. Kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memperkuat rasa tanggung jawab. Kepemimpinan suportif menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis (Dyah et al., 2021).

Seluruh aspek dalam iklim organisasi telah berjalan dengan baik dalam organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang mendukung. Selain itu, tindakan di tempat kerja juga menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi. Namun dalam penelitian ini, pengaruh iklim organisasi terhadap OCB belum signifikan. Hal ini menandakan bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk perilaku OCB di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah sehingga disimpulkan bahwa variabel

lain selain iklim organisasi lebih berperan dalam memengaruhi tingkat OCB pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, *work engagement*, atau dukungan organisasi untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap tingkat OCB pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Sulawesi Barat atas dukungan finansial dan izin yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi khusus juga disampaikan kepada pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Majene atas bantuan dan kerjasamanya selama proses pengumpulan data, terima kasih telah meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada para pimpinan Fakultas Ilmu Kesehatan serta rekan-rekan dosen di Program Studi Administrasi Kesehatan atas saran dan masukan yang berharga demi penyempurnaan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Salmi, Q., Al Fannah, J., & de Roodenbeke, E. (2024). The imperative of professionalising healthcare management: A global perspective. *Future Healthcare Journal*, 11(3), 100170.
- Al-Ruzzieh, M. A., Al Rifai, A., & Ayaad, O. (2022). Organizational Citizenship Behavior in the Healthcare Workplace: A Scoping Review. *British Journal of Healthcare Management*, 28(6), 1–7.
- Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 4(1), 9–17.
- Annisa, N., Handaru, A. W., & Dara, D. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT A. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 4966–4982.
- Ariyani, H. (2023). Konsep Perilaku Kesehatan di Era Digital. In Z. Muhammad (Ed.), *Manajemen Kesehatan di Era Transformasi Digital* (pp. 15–30). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ekawati, A., & Isnowati, S. (2024). The Influence of Budget Participation, Accountability, Transparency and Organizational Culture As Moderating Variable on Financial Performance. *International Journal of Economics Development Research*, 5(1), 413–432.
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Building belief, achieving balance: how organizational climate fosters self-efficacy for a fulfilling work–life. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 4(1), 72–97.
- Hao, Y., & Wang, G. (2022). The Effect of Supportive Organizational Climate on Employee Turnover Intention: A Cross-Level Analysis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(03), 334–355.
- Harmius, Yunus, M., & Musnadi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Employee Performance at Pidie Jaya Regional Secretariat Office. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(02), 75–91.

- He, Y., Payne, S. C., Beus, J. M., Muñoz, G. J., Yao, X., & Battista, V. (2022). Organizational Climate Profiles: Identifying Meaningful Combinations of Climate Level and Strength. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 595–620.
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1).
- Ibrahim, M. (2024). The Influence of Transactional Leadership Behavior and Organizational Climate on Organizational citizenship Behavior among Ugandan Public Healthcare Workers. *Journal of Management Scholarship*, 3(2), 125–141.
- Ikmalul, H. M., Agusdin, A., & Santi, N. (2024). The Effect of Workload, Financial Compensation, Organizational Climate, and Job Satisfaction on Employee Organizational Citizenship Behavior. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 11(155), 61–70.
- Ipmawan, H., Kristanto, D., Naryoto, P., Kuncoro, A. W., Hendrawan, K., & Sari, P. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada Karyawan PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang). *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 78–84.
- Ismail, S., Sabri, A. N., & Che Nawi, N. R. (2024). The Effect of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Study on A Private Company in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(6).
- Iyanna, S., Kaur, P., Ractham, P., Talwar, S., & Najmul Islam, A. K. M. (2022). Digital transformation of healthcare sector. What is impeding adoption and continued usage of technology-driven innovations by end-users? *Journal of Business Research*, 153, 150–161.
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10).
- Jianchun, Y. (2024). Enhancing Employee Job Satisfaction Through Organizational Climate and Employee Happiness at Work: A Mediated–Moderated Model. *BMC Psychology*, 12(1).
- Alshammary, F. M., & Ali, D. A. (2024). The Influence of Organizational Climate on Medical Employee Performance: Empirical Evidence from Hail Health Cluster. *Journal of Social and Development Sciences*, 14(4), 1–10.
- El Dahan, F. M. A. E., Kassem, A. H., Shoma, A. M., & Mohammed, F. A. (2024). Effect of Organizational Justice on Staff Nurses' Performance Appraisal and their Intention to Stay at Work. *Mansoura Nursing Journal (MNJ)*, 11(1), 2024.
- Mori, K., Adi, N. P., Odagami, K., & Nagata, T. (2024). Bridging perceived organizational support with learning motivation and work engagement: the mediating role of focus on opportunity. *Journal of Occupational Health*, 66(1).
- Naki, A. (2023). Leadership and Organizational Climate on Employee Performance: A Review of Literature Studies. *West Science Business and Management*, 1(04), 335–340.
- Neves, P. C., Palma-Moreira, A., Andrade, C., & Au-Yong-Oliveira, M. (2024). Organizational citizenship behavior: adaptation and validation of the OCB scale CCOE-R. *Frontiers in Psychology*, 15.
- Onon. (2022). The influence of organizational climate and motivation on organizational citizenship behavior (OCB) through employee job satisfaction. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 07(02), 183–196.

- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Dyah, P. D., Arismunandar, M., Rizal, F., Achmad, S., & Yuni, R. F. (2021). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance Organizational Citizenship Behavior: A Study at the Public Relations and Protocol Bureau of the Regional Secretary of East Java Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 113(5), 145–152.
- Yemmi, Amelia, A. R., Alwi, M. K., & Yusuf, R. A. (2024). The Effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction in Central Healthcare in Indonesia. *Journal of Chemical Health Risks*, 14(1), 1533–1538.
- Sengkey, M. M., Tiwa, T. M., & Pangestu, K. (2023). The Effect of Mapalus Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior on Education Workers. In *Proceedings of the Unima International Conference on Social Sciences and Humanities (UNICSSH 2022)* (pp. 1049–1059).
- Shabir, A. M., Mubarak, M. H., Hidayat, L. O., Heriyati, Ananda, R., Maharja, R., & Panggeleng, A. M. F. (2025). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Pemberdayaan Struktural Terhadap Keterlibatan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Majene*. 8(3), 601–610.
- Sofwati, N. N., Meiske Claudia, & Aprianti. (2023). The Effect of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Work Engagement as an Intervening Variable: A Case Study of Employees of the Regional Office of the Directorate General of Treasury of South Kalimantan Province. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(6), 1198–1205.
- Soto, M., & Rojas, O. (2019). Self-efficacy and job satisfaction as antecedents of citizenship behaviour in private schools. *International Journal of Management in Education*, 13(1), 82.
- Teetzen, F., Klug, K., Steinmetz, H., & Gregersen, S. (2023). Organizational health climate as a precondition for health-oriented leadership: expanding the link between leadership and employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Wardono, G., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2022). *Influence of Organizational Climate on OCB and Employee Engagement*. *Journal of World Science*, 1(8), 560-569.
- Yamamoto, K., Nasu, K., Nakayoshi, Y., & Takase, M. (2024). Sustaining the nursing workforce - exploring enabling and motivating factors for the retention of returning nurses: a qualitative descriptive design. *BMC Nursing*, 23(1).
- Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction and Psychological Well-Being: The Role of Technological Influence in Chinese Higher Education. *BMC Psychology*, 12(1).
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10.