

Eksplorasi Hubungan Budaya Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Perbatasan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Maria Angela Siokalang¹, Dedy²

^{1,2}*Institut Shanti Bhuana, Kalimantan Barat*

¹*E-mail: angelasiokalang@student.untan.ac.id.*

Received: 01 Desember 2024; Accepted: 20 Desember 2024; Published: 31 Desember 2024

Abstrak

Kinerja pegawai pada suatu organisasi merupakan cerminan dari kualitas organisasi itu sendiri. Sebagai wilayah terdepan dan terluar, puskesmas di wilayah perbatasan Kabupaten Bengkayang diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, agar kualitas dari puskesmas juga dinilai baik berdasarkan tingkat akreditasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dapat menjadi upaya pemerintah untuk mencerminkan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia yang baik kepada masyarakat sekitar maupun masyarakat di negara Malaysia. Penelitian ini mencoba untuk mengkaji eksplorasi Hubungan Budaya Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Partial Least Square* diterapkan untuk menganalisis hasil dari data 104 kuesioner yang telah kembali, dengan SmartPLS 4.0 sebagai media alat analisisnya. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara statistik keseluruhan hipotesis diterima. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini hanya meneliti pada bidang kesehatan saja dengan terbatasnya variabel yang digunakan, sehingga belum dapat menggali informasi yang lebih urgensi di wilayah perbatasan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai, *Organizational Citizenship Behavior*, Wilayah Perbatasan.

Abstract

The performance of employees in an organization reflects the quality of the organization itself. As a border and outermost region, the health centers in the border areas of Bengkayang Regency are expected to have good employee performance, so the quality of the health centers is also considered good based on the accreditation level set by the government. This can be a government effort to reflect the quality of health services in Indonesia to the surrounding community and people in Malaysia. This study attempts to explore the relationship between work culture and quality of work life on employee performance through organizational citizenship behavior. Partial Least Square was used to analyze the results of 104 returned questionnaires using SmartPLS 4.0 as the media analysis tool. Based on the results of the study, all hypotheses were statistically accepted. The limitations of this study were that it only examined the health sector with limited variables used, so it could not explore more pressing information in the border area.

Keywords: *Work Culture, Quality of Work Life, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior, Border Areas.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan

organisasi, maka setiap organisasi dipandang perlu untuk selalu memperhatikan kualitas dari SDM yang

ada agar menghasilkan kinerja yang baik. Seiring bertambahnya waktu, SDM diakui sebagai masukan penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Hal ini dikarenakan sistem kesehatan sedang menghadapi reformasi dan transisi yang sulit seperti, perluasan sektor swasta, reformasi sektor publik dan layanan sipil, pertumbuhan migrasi internasional, HIV/AIDS, dll. Menilik beberapa tahun belakangan ini, pemerintah selalu memperhatikan para tenaga kesehatan khususnya di wilayah perbatasan, hal tersebut dikarenakan daerah perbatasan sangat berbeda dengan wilayah perkotaan. Daerah perbatasan memiliki karakteristik yang berbeda dan berbatasan langsung secara darat dengan luar negeri. Kabupaten Bengkayang merupakan wilayah yang berbatasan langsung dengan negara Malaysia, namun pada kenyataannya wilayah perbatasan di Kabupaten Bengkayang masih ditemukan beberapa permasalahan seperti, buruknya infrastruktur, rendahnya kualitas SDM, kurangnya fasilitas kesehatan dan pendidikan, serta kelangkaan sumber pangan (Marhayani & Indraswati, 2020). Akibat dari fasilitas kesehatan yang kurang memadai baik itu di Ibukota kabupaten maupun di kecamatan Jagoi Babang, membuat masyarakat di wilayah perbatasan lebih memilih berobat di Kuching Malaysia dikarenakan lengkapnya fasilitas kesehatan yang tersedia begitu juga ketersediaan dokter spesialis (Suwartiningsih et al., 2018). Tak hanya itu adanya promosi dari “mulut ke mulut” dari pasien atas pengalamannya yang telah berobat di Rumah Sakit Kuching terhadap kualitas layanan kesehatan serta harga pengobatan yang lebih murah juga membuat masyarakat Indonesia, khususnya di wilayah perbatasan lebih memilih untuk melakukan pengobatan di negara Malaysia (Supriyatni et al., 2017).

Urgensi bidang kesehatan di wilayah perbatasan sangat perlu diperhatikan, adanya puskesmas di setiap kecamatan diharapkan mampu untuk meningkatkan dan menggerakkan program-program kesehatan sampai ke pelosok-pelosok desa. Kualitas mutu layanan dari puskesmas itu sendiri ditandai dengan tingkat akreditasi yang dimiliki oleh setiap puskesmas, karena akreditasi puskesmas itu sendiri adalah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan puskesmas dan fasilitas kesehatan. Kabupaten Bengkayang memiliki 17 puskesmas di setiap kecamatan yang sudah terakreditasi. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kabupaten Bengkayang, tingkat akreditasi untuk puskesmas itu sendiri terbagi menjadi 4 kriteria yaitu Terakreditasi Dasar, Terakreditasi Madya, Terakreditasi Utama, dan Terakreditasi Paripurna. Namun puskesmas yang berada di kabupaten bengkayang mendapatkan hasil akreditasi dasar dan madya saja. Belum terdapat puskesmas yang terakreditasi utama ataupun paripurna. Akreditasi puskesmas dapat dikatakan adalah hasil dari kinerja organisasi itu sendiri, yang mana kinerja organisasi dihasilkan dari kinerja dari masing-masing pegawainya. Pada wilayah perbatasan terdapat beberapa puskesmas yaitu Puskesmas Jagoi Babang dan Puskesmas Siding, yang mana dari masing-masing puskesmas tersebut mendapatkan tingkat akreditasi Madya dalam artian tingkat kualitas mutu yang masih dalam posisi bawah pada standar fasilitas kesehatan. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai khususnya di bidang kesehatan dapat dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan juga OCB (Aktif Budiono, 2021; Ariyani et al., 2016; Astuti & Soliha, 2021; Natasya & Awaluddin, 2021; Wulandari & Sholihin, 2019). Idealnya kinerja pegawai dapat

tercermin dari beberapa hal, seperti efisiensi tenaga kerja, standar profesional, kualitas kehidupan kerja, budaya kerja, dan usaha yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut (Lubis, 2020). Maka dari itu, untuk menghasilkan kinerja tenaga kesehatan yang baik perlu memperhatikan pengaruh dari budaya kerja serta kualitas kehidupan kerja di puskesmas wilayah perbatasan. Pada pelaksanaannya Puskesmas Jagoi Babang dan Puskesmas Siding selalu menjalankan 12 layanan indikator kesehatan sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. Selain itu adanya pandemi Covid-19 dan virus lainnya, membuat bertambahnya pelayanan kesehatan yang harus dilakukan oleh tenaga kesehatan. Berdasarkan hal tersebut sebagai salah satu upaya Puskesmas untuk menghasilkan kualitas layanan yang baik, para tenaga kesehatan dituntut untuk secara optimal melaksanakan program-program kerja tersebut dan menjadikan hal tersebut sebagai budaya kerja di Puskesmas Siding dan Puskesmas Jagoi Babang.

Menurut Hermawati (2021), mekanisme pengembangan budaya kerja diawali dengan kesepakatan terhadap nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan dasar, dan kemudian diinternalisasikan disetiap pegawai untuk diimplementasikan pada aktivitas tugas serta dinamika organisasi. Beberapa faktor yang menyebabkan pegawai memiliki kinerja yang unggul adalah dengan adanya budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi serta adanya sistem penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Selain itu juga lingkungan kerja yang meliputi peraturan, budaya, sumber daya, hubungan antar rekan kerja, lokasi, serta faktor-faktor dari lingkungan internal dan external, yang mana dari semua hal

itu merupakan beberapa cara yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja itu sendiri merupakan suatu kualitas hubungan yang terjalin antara karyawan dan lingkungan kerja, yang mana dari suasana kerja yang positif terciptalah suatu kualitas kehidupan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).

Budaya kerja dengan jam kerja yang panjang dan ekspektasi untuk selalu siap sedia juga menciptakan work *family conflict* bagi para pegawai terutama pegawai wanita (Padavic et al., 2020). Sistem kerja tenaga kesehatan juga memiliki jam piket, terlebih lagi Puskesmas Jagoi Babang merupakan puskesmas yang memiliki Instalansi Gawat Darurat (IGD) sehingga memiliki jam piket 24 jam. Terkadang tak sedikit beberapa tenaga kesehatan yang bersedia meluangkan waktunya untuk menggantikan jam piket rekan kerjanya apabila ada yang berhalangan. Selain itu, masih banyak tenaga kesehatan di puskesmas wilayah perbatasan yang bukan penduduk asli dari daerah tersebut sehingga mereka bersedia meninggalkan keluarganya untuk bekerja di wilayah perbatasan. Sebuah lembaga kesehatan akan memiliki kualitas pelayanan yang baik apabila tenaga kesehatan yang dimiliki oleh lembaga kesehatan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang melebihi atas beban tugas pekerjaan dan secara sukarela memberikan waktu dan energi mereka agar pekerjaan yang ditugaskan dapat selesai dan berhasil (Kailola, 2019; Novelia Mery et al., 2016; Panggayuhan et al., 2019; Putri & Utami, 2017; Tarigan et al., 2023).

Berdasarkan pemaparan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji Kinerja dari tenaga kesehatan di wilayah perbatasan yang dapat dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja melalui OCB.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Kusumastuti et al., (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji beberapa teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yang mana merupakan sebuah metode yang dilakukan dalam penelitian dengan populasi besar maupun kecil, dengan menggunakan data yang diambil dari populasi tersebut untuk kemudian diteliti sehingga ditemukan beberapa kejadian yang relatif, distribusi, serta hubungan antar variabel secara sosiologis ataupun psikologis. Biasanya penelitian survey ini digunakan dalam mengambil suatu generalisasi dari suatu observasi yang tidak mendalam, namun generalisasi yang dilakukan akan lebih akurat apabila digunakan dengan sampel yang representatif (Unaradjan, 2019). Penelitian ini mengambil lokasi di Puskesmas Kecamatan Jagoi Babang dan Puskesmas Kecamatan Siding Kabupaten Bengkayang Provinsi Kalimantan Barat, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2024 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian ini. Menurut Unaradjan, (2019) data primer merupakan data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data. Pada penelitian ini data diperoleh melalui observasi dengan cara wawancara dan juga pengisian kuesioner yang dilakukan oleh para tenaga kesehatan di Puskesmas Jagoi Babang dan Puskesmas Siding. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Unaradjan, 2019). Data sekunder tidak perlu diolah kembali karena data ini telah diperoleh dan dihimpun oleh pihak lain. Data sekunder

diperoleh peneliti dengan melakukan studi kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang terkait pengelolaan manajemen di Puskesmas Wilayah Perbatasan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang menggunakan beberapa pertimbangan yang disesuaikan dengan kriteria yang diinginkan agar dapat mendapatkan jumlah sampel yang akan diteliti (Kusumastuti et al., 2020). Adapun yang menjadi kriteria dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang sudah bekerja minimal selama 5 tahun, maka jumlah sampel yang digunakan dari Puskesmas Kecamatan Jagoi Babang dan Puskesmas Kecamatan Siding berjumlah 104 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi smart PLS 4.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

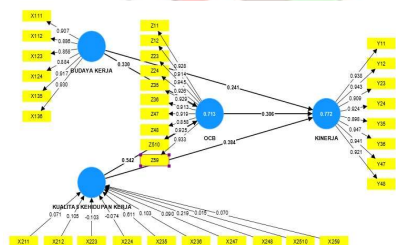
Penelitian ini dilakukan kepada para tenaga kesehatan di Puskesmas Jagoi Babang dan Puskesmas Siding yang berjumlah 104 orang. Berdasarkan kuesioner yang kembali, responden mengisi kuesioner tersebut dengan baik dan jelas sehingga dapat dengan layak untuk di analisis.

Tabel 1 Data Responden

Bidang Kerja	Jumlah
Puskesmas Siding	
Dokter	1
Perawat	18
Perawat Gigi	2
Bidan	12
Apoteker	3
Farmasi	3
Petugas Laboratorium	2
Kesehatan Masyarakat	5

Kesehatan Lingkungan	4
Gizi	1
Jumlah	51
Puskesmas Jagoi Babang	
Dokter	2
Perawat	14
Perawat Gigi	3
Bidan	13
Apoteker	4
Farmasi	3
Petugas Laboratorium	3
Kesehatan Masyarakat	4
Kesehatan Lingkungan	4
Gizi	3
Jumlah	53
Total Responden	104

Teknik analisis SEM – PLS yang dibantu dengan alat analisis SmartPLS 4.0 dilakukan dengan 2 tahap analisis yaitu analisis model *pengukuran (outer model)* dan pengukuran model struktur (*inner model*). Selanjutnya analisis dan evaluasi model pengukuran (outer model) dalam gambar hasil calculate-PLS Algorithm sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Setelah evaluasi pengukuran terpenuhi maka dilakukan evaluasi terhadap model struktural dengan melihat R-square yang merupakan uji goodness-fit model (untuk melihat besarnya variabel eksogen secara bersama-sama/ serentak dapat menjelaskan variabel endogen).

Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh (yang dihipotesiskan) dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Pengujian terhadap model struktural dengan cara melihat R-square, yaitu untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk endogen. Nilai R-square yang diharapkan yaitu sebesar 0 – 1. Nilai R-square dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai R-square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, R-square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali, 2008). Hasil output SmartPLS dengan menggunakan calculate-PLS Algorithm sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Model Struktural

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.772	0.765
OCB	0.713	0.708

Hasil R-square pada tabel 2 menunjukkan pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja dan OCB terhadap Kinerja Pegawai memberikan nilai sebesar 0,772, artinya variabel konstruk Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk Budaya Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan OCB sebesar 77,2 %, sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya pengaruh variabel konstruk Budaya Kerja dan variabel konstruk Kualitas Kehidupan Kerja terhadap variabel konstruk OCB memberikan nilai R-square sebesar 0,713, artinya variabel konstruk OCB yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk Budaya Kerja dan

variabel konstruk Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Untuk melihat signifikansi pengaruh Budaya Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan dimediasi oleh OCB yaitu dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Nilai *path coefficients* bekisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1 hubungan kedua konstruk semakin kuat, hubungan yang makin mendekati -1 mengidentifikasi bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt, 2017). Hasil output SmartPLS dengan menggunakan *calculate-PLS Bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Pengaruh

Korelasi Antar Variabel	<i>Original sample</i>	<i>T statistik</i>
BK -> Kinerja	0,241	2.347
BK -> OCB	0.330	2.526
K3 -> Kinerja	0.384	3.045
K3 -> OCB	0.542	3.951
OCB -> Kinerja	0.306	2.843

Pengaruh langsung dari setiap hipotesis di atas memiliki T Statistics yang lebih besar dari t tabel 1,666 (t statistik > t tabel). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi antar masing-masing variabel sangatlah kuat.

Hubungan Budaya Kerja dan Kinerja

Hasil analisis yang menggunakan analisa jalur menunjukkan koefisien jalur pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar

0,241. Hasilnya dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja pegawai. Dukungan puskesmas dalam membentuk budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kesadaran suatu organisasi meningkatkan budaya kerja, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai yang diperoleh organisasi tersebut, terbukti hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya. Selain itu Sembiring & Winarto (2020) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit milik pemerintah. Unit analisis yang digunakan adalah 89 pegawai pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja

Pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,384 variabel kualitas kehidupan kerja juga memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas wilayah perbatasan Kabupaten Bengkayang. Seperti yang dikatakan Daniel (2019) dalam penelitiannya bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang kemudian dapat mempengaruhi pada kinerja organisasi itu sendiri, hal ini menunjukkan bahwa apabila suatu organisasi tersebut memiliki kebijakan yang baik terkait

kualitas kehidupan kerja dan menjadi sistem yang berkelanjutan maka segala gesekan ataupun kendala dapat dikelola dengan baik nantinya.

Hubungan Budaya Kerja dan OCB

Hasil analisis yang menggunakan analisis jalur menemukan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung dari budaya kerja terhadap OCB adalah sebesar 0,330 dengan T statistic sebesar 2,526 yang mana lebih besar dari t tabel, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap OCB, apabila diinterpretasikan semakin baik budaya kerja yang berkembang di puskesmas wilayah perbatasan kabupaten bengkayang maka semakin tinggi OCB dari pegawai puskesmas tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosdiana (2016) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara budaya kerja dengan OCB pada pegawai PT. Pegadaian Jawa Tengah, selain itu penelitian yang dilakukan Husodo (2018) juga menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap OCB.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan OCB

Pengaruh langsung dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap OCB memiliki koefisien jalur yaitu 0,542 dan T Statistics yaitu 3,951 yang mana lebih besar dari t tabel 1,666 (t statistik > t tabel). Hal ini juga dapat diartikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap OCB, sehingga apabila semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja dari para tenaga kesehatan di puskesmas wilayah perbatasan, maka semakin tinggi pula

tingkat OCB dari para tenaga kesehatan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) dengan studi kasus pada Guru SMA di Sleman, menghasilkan suatu temuan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan OCB hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB.

Hubungan OCB dan Kinerja

Pengaruh langsung OCB terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,306 variabel kualitas kehidupan kerja juga memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,843, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dari OCB terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB pegawai di puskesmas wilayah perbatasan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen (studi pada Universitas Palangkaraya) mengatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, sehingga beliau berpendapat bahwa dosen yang memiliki OCB akan mendapatkan kepuasan emosional, sehingga secara tidak langsung dosen tersebut akan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

4. KESIMPULAN

Atas hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, memperlihatkan bahwa budaya kerja dan kualitas

kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan juga OCB, selain itu OCB juga berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan di puskesmas wilayah perbatasan. Berdasarkan hasil olahan data deskriptif menunjukkan masih banyak tenaga kesehatan yang merasa susah dalam mengambil cuti kerja, dimana indikator ini terdapat pada variabel kualitas kehidupan kerja oleh sebab itu peneliti ingin menyarankan kepada pihak puskesmas yang berada di wilayah perbatasan yang mana adalah Puskesmas Siding dan Puskesmas Jagoi Babang agar dapat mengkaji ulang terkait kebijakan puskesmas atau dinas yang terkait dalam pemberian cuti kepada para tenaga kesehatan agar kualitas kehidupan kerja dari para tenaga kesehatan khususnya yang berada di wilayah perbatasan dapat terjaga sehingga dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai tersebut yang kemudian juga akan berdampak pada kinerja puskesmas di wilayah perbatasan.

5. SARAN

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, work life balance, work family conflict, stress kerja, motivasi pegawai, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, yang mana variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari layanan kesehatan baik itu puskesmas maupun rumah sakit. Kemudian diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk tidak hanya melakukan penelitian terhadap bidang kesehatan saja namun mungkin dapat melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai di wilayah perbatasan pada bidang pendidikan ataupun bidang lainnya. Sehingga penelitian terkait urgensi di wilayah perbatasan

Kabupaten Bengkayang dapat lebih berkembang dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah kabupaten Bengkayang dalam mengembangkan wilayah perbatasan.

6. REFERENSI

- Aktif Budiono, N. (2021). the Influences of Organizational Culture, Quality of Work Life and Organizational Commitment on Employee Performance At Rspad Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 627–638.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.794>
- Ariyani, I., Selatan, S., Haerani, I. S., Haris Maupa, I., & Idrus Taba, I. M. (2016). Volume IV, Issue VII. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, IV(Vii), 16. www.scirj.org
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life and Organizational Commitment on Performance With Moderation of Organizational Culture. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2, 89–99.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60–65.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hermawati, A. (2021). The influence of quality of work-life and compensation on employee performance through organizational culture (study of agricultural extension in Pasuruan Regency). *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 4), 1–11.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–58.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode penelitian kuantitatif. Deepublish.
- Lubis, M. A. D. F. A. R. (2020). The Effect of Work Rotation and Work Culture on Work Satisfaction and Work Skill and its Impact on Employee Performance of Dr . Zainoel Abidin Regency Hospital , Banda Aceh , Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4464(7), 622–627. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i07.007>
- Marhayani, D. A., & Indraswati, D. (2020). Penanaman Nilai-Nilai Pancasila Pada Masyarakat Daerah Perbatasan Indonesia- Malaysia (Desa Kumba, Kecamatan Jagoi Babang). *Jurnal Rontal Keilmuan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6(1), 25–28. <https://doi.org/10.29100/jr.v6i1.1520>
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of worklife. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201–214.
- Natasya, N. S., & Awaluddin, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 1(2), 158–165. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i2.16>
- Novelia Mery, Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 71–78.
- Padavic, I., Ely, R. J., & Reid, E. M. (2020). Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work–family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture*. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 61–111. <https://doi.org/10.1177/0001839219832310>
- Panggayuhan, D., Septa, D., & Meilina, R. (2019). Perbandingan OCB Sebelum Dan Sesudah Penerapan Program E-Kinerja Di Puskesmas Puncu. *Jurnal Simki Economic*, 3(2), 85–94.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kinerja Karyawan (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 157–163.
- Sari, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Organizational culture

- and leadership style on employee performance: Its effect through job satisfaction. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 98–113.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21–30.
- Supriyatni, H., Juniwati, & Listiana, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Berobat Ke Sarawak, Malaysia (Studi Kasus Rumah Sakit di Sarawak, Malaysia). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 5(1), 22–35. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v9i2.47573>
- Suwartiningsih, S., Samiyono, D., & Purnomo, D. (2018). Harmonisasi Sosial Masyarakat Perbatasan Indonesia-Malaysia. *Jurnal Hubungan Internasional*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.18196/hi.71120>
- Tarigan, T., Wahyoedi, S., & Purnama, E. (2023). Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 795–811. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5554>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.