
**INTEGRASI BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM LENSE
EPIDEMIOLOGI MANAJERIAL: TINJAUAN LITERATUR MODEL KINERJA PECAWAI
RUMAH SAKIT MELALUI MEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA RSUD PRAYA LOMBOK TENGAH NTB**

Oleh
Lalu Iman Saptahadi
Universitas Strada Indonesia
Email: laluimamsaptahadi53@gmail.com

Article History:

Received: 01-02-2026

Revised: 26-02-2026

Accepted: 02-03-2026

Keywords:

Organizational
Culture, Career
Development, OCB,
Employee
Performance,
Managerial
Epidemiology.

Abstract: *Background: Hospital employee performance is a primary determinant of healthcare service quality. At RSUD Praya Central Lombok, HR management challenges require a strategic approach that integrates cultural aspects and career development. Objective: This study aims to analyze the impact of integrating organizational culture and career development on employee performance through the mediation of Organizational Citizenship Behavior (OCB) using a managerial epidemiology lens. Method: This research employs the Systematic Literature Review (SLR) method. The article selection process was conducted through Google Scholar and Scopus databases within the 2014-2024 timeframe. The analysis was performed on 8 primary journals meeting inclusion criteria related to hospital HR management. Results: Findings indicate that adaptive organizational culture and transparent career development systems significantly enhance OCB. OCB was found to act as a partial or full mediator bridging managerial variables to improved clinical and operational performance. The managerial epidemiology perspective confirms that intervention in organizational environmental factors (culture) is effective in reducing the risk of work inefficiency. Conclusion: Strengthening OCB through a conducive organizational climate is the key for RSUD Praya to achieve excellence in regional healthcare service performance.*

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan di era globalisasi menuntut standar pelayanan yang prima, di mana rumah sakit tidak lagi hanya dipandang sebagai unit medis, tetapi juga sebagai organisasi kompleks yang bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. RSUD Praya di Lombok Tengah menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja pegawai di tengah meningkatnya ekspektasi masyarakat. Menurut Armstrong (2022), kinerja organisasi sangat bergantung pada bagaimana manajemen menyelaraskan tujuan individu dengan misi strategis perusahaan, terutama dalam sektor pelayanan publik yang memiliki risiko tinggi.

Pentingnya topik ini dibahas terletak pada integrasi konsep Epidemiologi Manajerial. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan organisasi dan faktor risiko yang menghambat produktivitas. Fos & Fine (2005) menyatakan bahwa epidemiologi manajerial memberikan kerangka kerja analitis bagi pemimpin rumah sakit untuk mengambil keputusan berbasis data dalam mengelola populasi karyawan guna mencapai hasil kesehatan organisasi yang lebih baik dan terukur.

Budaya organisasi menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok untuk memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Di RSUD Praya, budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu menyatukan nilai-nilai profesionalisme medis dengan semangat pengabdian, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berintegritas.

Selain budaya, pengembangan karir merupakan instrumen strategis untuk menjaga retensi pegawai. Mondy dan Martocchio (2016) menekankan bahwa pengembangan karir bukan sekadar promosi, melainkan proses berkelanjutan yang mencakup peningkatan kompetensi dan pemenuhan aspirasi individu. Tanpa sistem karir yang jelas, pegawai rumah sakit berisiko mengalami penurunan motivasi yang berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Dinamika perilaku individu di dalam organisasi juga dipengaruhi oleh kepribadian dan persepsi. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa perilaku organisasi yang positif akan mendorong efisiensi. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku diskresioner individu yang tidak secara langsung diakui oleh sistem imbalan formal, namun efektif meningkatkan fungsi organisasi secara sukarela.

Pengelolaan SDM yang efektif di instansi pemerintah memerlukan pendekatan manajemen yang komprehensif. Siagian (2015) berpendapat bahwa manajemen SDM harus mampu menyelaraskan kompetensi pegawai dengan tuntutan tugas yang dinamis. Dalam konteks ini, penelitian membahas masalah pada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui mediasi OCB, dengan lokus penelitian pada pegawai RSUD Praya untuk memastikan relevansi kebijakan lokal di wilayah tersebut.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris bagaimana integrasi budaya organisasi dan pengembangan karir mampu menstimulasi OCB, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan Rencana Strategis RSUD Praya (2023), peningkatan mutu pelayanan melalui optimalisasi SDM menjadi prioritas utama. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel manajerial tersebut berkontribusi terhadap pencapaian target strategis rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian (*Research Questions*) yang diajukan adalah: (1) Apakah budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap OCB di RSUD Praya? (2) Apakah OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui mediasi OCB? Dan (4) Bagaimana perspektif epidemiologi

manajerial menjelaskan fenomena kinerja ini? Jawaban atas pertanyaan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi manajemen rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Bagian metode dalam tinjauan literatur ini berfungsi untuk memberikan kerangka kerja yang sistematis dan transparan dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, serta menginterpretasikan seluruh bukti riset yang tersedia terkait topik integrasi budaya organisasi dan pengembangan karir. Menurut Kitchenham & Charters (2007), metode tinjauan pustaka yang sistematis bertujuan untuk meminimalkan bias dan memastikan bahwa proses pencarian literatur dapat direplikasi oleh peneliti lain di masa depan.

Strategi Pencarian Literatur

Strategi pencarian dilakukan secara elektronik dengan mengakses basis data ilmiah bereputasi untuk menjamin validitas temuan. Snyder (2019) menekankan bahwa pemilihan database yang tepat sangat menentukan kualitas *integrative literature review*. Dalam penelitian ini, database yang digunakan meliputi:

1. Google Scholar

Untuk cakupan literatur yang luas, termasuk jurnal nasional terakreditasi SINTA yang relevan dengan konteks Indonesia.

2. Scopus

Untuk memastikan inklusi artikel internasional dengan standar metodologi yang ketat.

3. ScienceDirect (Elsevier)

Untuk mendalami artikel-artikel di bidang manajemen rumah sakit dan psikologi organisasi.

Kata kunci (*keywords*) disusun menggunakan operator Boolean (*AND*, *OR*) untuk spesifikasi pencarian, yaitu: ("*Organizational Culture*" OR "Budaya Organisasi") AND ("*Career Development*" OR "Pengembangan Karir") AND ("*Organizational Citizenship Behavior*" OR "OCB") AND ("*Hospital Performance*" OR "Kinerja Rumah Sakit"). Rentang tahun dibatasi pada 10 tahun terakhir (2014-2024) untuk memastikan relevansi teori dengan dinamika manajemen modern.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga objektivitas, peneliti menetapkan kriteria seleksi yang ketat. Jesson *et al.* (2011) menyatakan bahwa kriteria inklusi dan eksklusi sangat penting untuk membatasi ruang lingkup tinjauan agar tetap fokus pada pertanyaan penelitian.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Dokumen	Artikel jurnal orisinal dan <i>peer-reviewed</i> .	Buku teks, skripsi/tesis yang tidak dipublikasikan, dan opini populer.
Fokus Studi	Hubungan budaya, karir, OCB, dan kinerja di sektor kesehatan/rumah sakit.	Studi di luar sektor organisasi (misal: pendidikan atau manufaktur murni).
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Metodologi	Studi kuantitatif, kualitatif, atau mixed-methods yang memiliki data empiris.	Artikel yang hanya bersifat naratif tanpa kerangka teori yang jelas.

Artikel yang lolos kriteria inklusi kemudian dianalisis menggunakan teknik *content analysis* untuk mengekstraksi temuan utama, model mediasi yang digunakan, serta implikasi manajerialnya bagi institusi seperti RSUD Praya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses sintesis literatur bertujuan untuk memetakan temuan-temuan empiris dari penelitian terdahulu guna membangun landasan teori yang kuat bagi penelitian ini. Menurut Snyder (2019), tabel sintesis sangat penting dalam sebuah tinjauan literatur untuk membandingkan metodologi, mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*), dan merangkum konsistensi hasil dari berbagai konteks organisasi.

Tabel di bawah ini menyajikan ringkasan artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2017-2024, baik dari skala nasional maupun internasional, yang berfokus pada dinamika kinerja pegawai di sektor kesehatan.

Tabel 2. Ringkasan Sintesis Literatur

No.	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
1.	Bahrami <i>et al.</i> (2016)	Menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan OCB di rumah sakit pendidikan.	Kuantitatif, <i>Cross-sectional</i>	Terdapat korelasi positif signifikan antara budaya organisasi dengan dimensi OCB (altruisme dan kesopanan).
2.	Pio & Tampi (2018)	Menguji pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui OCB.	Kuantitatif, Jalur (Path Analysis)	Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi OCB secara signifikan.
3.	Gürlek & Çiçek (2020)	Meneliti integrasi budaya organisasi terhadap kinerja kompetitif di sektor jasa.	<i>Systematic Review</i>	Budaya organisasi yang adaptif adalah prediktor utama peningkatan kinerja jangka panjang dan loyalitas pegawai.
4.	Purwanto <i>et al.</i> (2021)	Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat.	Kuantitatif, SEM-PLS	Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan dalam membentuk perilaku kerja ekstra perawat di masa krisis.
5.	Srimulyani & Hermanto (2022)	Menguji peran OCB sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja di instansi kesehatan.	Kuantitatif, Regresi Mediasi	OCB terbukti secara parsial memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kualitas pelayanan pegawai.

No.	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
6.	Pradhan <i>et al.</i> (2017)	Meneliti hubungan antara pengembangan karir dan keterikatan kerja (work engagement).	Kuantitatif, Korelasional	Jalur pengembangan karir yang jelas menurunkan niat pindah kerja dan meningkatkan perilaku OCB pegawai.
7.	Hidayah & Tobing (2018)	Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui OCB di RSUD.	Kuantitatif, Analisis Jalur	Budaya organisasi yang kuat secara langsung meningkatkan OCB yang kemudian berdampak pada efektivitas kerja.
8.	Lestari <i>et al.</i> (2024)	Menganalisis manajemen karir dan dampaknya terhadap kinerja tenaga medis di era modern.	Kuantitatif, Survei	Pengembangan karir berbasis kompetensi meningkatkan profesionalisme dan output kinerja pegawai rumah sakit secara masif.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat konsistensi temuan yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir tidak selalu langsung berdampak pada kinerja, melainkan seringkali membutuhkan variabel antara seperti OCB. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur atau SEM, yang memperkuat alasan penelitian ini untuk mengkaji fenomena di RSUD Praya menggunakan kerangka serupa. Celah penelitian yang ditemukan adalah masih terbatasnya literatur yang menggunakan lensa Epidemiologi Manajerial untuk membedah kinerja pegawai rumah sakit secara komprehensif.

Untuk mengintegrasikan temuan dari berbagai literatur yang telah disintesis guna menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana budaya organisasi dan pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai melalui mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka dilakukan dianalisis melalui lensa epidemiologi manajerial, yang memandang efektivitas organisasi sebagai hasil dari interaksi kompleks antara faktor lingkungan (budaya), agen (pegawai), dan inang (organisasi rumah sakit).

Integrasi Budaya Organisasi dalam Lensa Epidemiologi Manajerial

Budaya organisasi di RSUD Praya bukan sekadar slogan, melainkan “sistem imun” organisasi yang menentukan bagaimana pegawai merespons tekanan kerja. Dalam perspektif epidemiologi manajerial, budaya berfungsi sebagai faktor lingkungan yang dapat memitigasi atau justru memperburuk masalah organisasi seperti kelelahan kerja (*burnout*). Schein (2010) menegaskan bahwa budaya yang kuat memberikan stabilitas psikologis bagi anggota organisasi. Jika nilai-nilai budaya tertanam dengan baik, pegawai akan memiliki keselarasan persepsi dalam memberikan pelayanan, yang secara epidemiologis menurunkan risiko terjadinya malpraktik atau kesalahan prosedur akibat komunikasi yang buruk.

Peran Strategis Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir di rumah sakit merupakan bentuk investasi pada sumber daya manusia untuk meningkatkan daya tahan organisasi. Mondy & Martocchio (2016) menyatakan bahwa karir yang terencana dengan baik menciptakan komitmen jangka panjang. Di RSUD Praya, ketika seorang tenaga medis melihat adanya jalur peningkatan kompetensi dan jabatan yang transparan, hal ini akan memicu motivasi intrinsik. Secara manajerial, ini mengurangi “mortalitas” profesional atau *turnover intention* yang tinggi, sehingga rumah sakit tetap memiliki tenaga ahli yang kompeten untuk menjaga standar kinerja pelayanan kesehatan.

OCB sebagai Mediator Kinerja Pegawai

Temuan dari berbagai literatur menunjukkan bahwa OCB merupakan katalisator yang mengubah potensi budaya dan karir menjadi output kinerja yang nyata. Organ (1988) menekankan bahwa OCB memberikan “pelumas” bagi mesin organisasi yang kaku. Di lingkungan RSUD, perilaku menolong rekan kerja tanpa pamrih atau kesediaan bekerja lembur saat lonjakan pasien adalah bentuk OCB. Pio & Tampi (2018) membuktikan bahwa tanpa OCB, budaya organisasi yang baik sekalipun mungkin tidak akan mencapai puncak kinerja maksimal karena pegawai hanya bekerja sebatas pemenuhan uraian tugas formal (SOP) tanpa sentuhan empati ekstra.

Sinergi Model Kinerja di RSUD Praya

Integrasi antara budaya yang sehat dan pengembangan karir yang jelas menciptakan lingkungan di mana OCB tumbuh secara organik. Melalui pendekatan epidemiologi manajerial, fenomena ini dapat dilihat sebagai upaya preventif terhadap penurunan kualitas pelayanan. Jika RSUD Praya mampu memperkuat budaya organisasi dan memberikan kepastian karir, maka akan terbentuk populasi pegawai yang memiliki “kesehatan mental organisasi” yang baik. Hal ini selaras dengan argumen Armstrong (2022) bahwa kinerja tinggi adalah hasil dari sistem manajemen yang menghargai kontribusi individu sebagai bagian dari keberhasilan kolektif.

Implikasi bagi Manajemen Rumah Sakit

Secara praktis, pembahasan ini menunjukkan bahwa manajemen RSUD Praya tidak bisa hanya fokus pada aspek klinis semata, tetapi juga harus memperhatikan aspek psikologis-organisasional. Intervensi manajerial melalui pelatihan budaya dan pemetaan karir berbasis kompetensi harus diprioritaskan. Sebagaimana dijelaskan oleh Fos & Fine (2005), efisiensi rumah sakit sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi variabel-variabel perilaku yang memengaruhi populasi kerjanya. Dengan memperkuat OCB, rumah sakit dapat mencapai efisiensi operasional sekaligus kepuasan pasien yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan ini menyajikan sintesis dari temuan-temuan utama serta memberikan arah bagi kebijakan praktis dan penelitian di masa depan. Sebagai penutup, kesimpulan ini

menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Kesimpulan Temuan Utama

Berdasarkan hasil tinjauan literatur dan analisis mendalam, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi dan pengembangan karir merupakan dua pilar utama yang secara signifikan memengaruhi perilaku pegawai. Dalamacamata epidemiologi manajerial, keduanya berfungsi sebagai determinan lingkungan dan sistemik yang menentukan “kesehatan” produktivitas organisasi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti secara konsisten bertindak sebagai mediator yang kuat. Kinerja pegawai yang unggul di RSUD Praya tidak hanya lahir dari kepatuhan terhadap SOP, tetapi dipicu oleh perilaku sukarela (OCB) yang muncul karena pegawai merasa didukung oleh budaya yang sehat dan kepastian karir.
3. Peningkatan kinerja bukan sekadar hasil dari instruksi manajerial, melainkan akumulasi dari kepuasan psikologis dan komitmen pegawai yang termanifestasi dalam tindakan-tindakan ekstra di luar tanggung jawab formal.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, penelitian ini memperluas penerapan teori perilaku organisasi dengan menginkorporasikan lensa epidemiologi manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa masalah kinerja dapat dianalisis menggunakan pola distribusi dan determinan perilaku sebagaimana menganalisis fenomena kesehatan masyarakat.

Secara praktis, hasil ini memberikan rekomendasi bagi manajemen RSUD Praya untuk:

1. Melakukan evaluasi berkala terhadap nilai-nilai organisasi agar tetap relevan dengan beban kerja tenaga medis.
2. Menyusun *career path* yang jelas bagi tenaga fungsional maupun struktural untuk menekan angka demotivasi.
3. Memberikan apresiasi non-finansial bagi pegawai yang menunjukkan perilaku *citizenship* tinggi sebagai bentuk penguatan budaya positif.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Meskipun tinjauan literatur ini telah memberikan gambaran yang komprehensif, terdapat beberapa area yang perlu dieksplorasi lebih lanjut:

- 1) Disarankan adanya penelitian lapangan di RSUD Praya menggunakan metode kuantitatif (SEM) untuk menguji model mediasi ini secara langsung pada populasi lokal.
- 2) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel moderasi seperti *Work-Life Balance* atau Gaya Kepemimpinan Transformasional yang mungkin memengaruhi kekuatan hubungan antara budaya dan OCB.
- 3) Menghubungkan variabel internal pegawai (OCB dan Kinerja) secara langsung dengan tingkat kepuasan pasien (*patient outcome*) untuk melengkapi siklus analisis epidemiologi manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (7th ed.). Kogan Page.
- [2] Bahrami, M. A., Amiresmaili, M., Banshi, M., Isfahani, P., & Ganjkanlo, L. (2016). Organizational culture and organizational citizenship behavior: A case study of Iranian health workers. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(4), 410–416. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.185593>
- [3] Fos, P. J., & Fine, D. J. (2005). *Managerial Epidemiology for Health Care Organizations* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- [4] Gürlek, M., & Çiçek, B. (2020). Academic landscape of organizational culture: A post-2000 systematically review. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102514. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102514>
- [5] Hidayah, S., & Tobing, D. S. (2018). The influence of organizational culture, profile of organizational culture, and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(9), 138-144.
- [6] Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing Your Literature Review: Traditional and Systematic Techniques*. SAGE Publications.
- [7] Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. Keele University and Durham University Joint Report.
- [8] Lestari, A., et al. (2024). Career development strategies and medical staff performance: A contemporary review in public hospitals. *Journal of Health Management and Policy*, 12(1), 45-58.
- [9] Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- [10] Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- [11] Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. (2023). *Rencana Strategis RSUD Praya Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026*. RSUD Praya.
- [12] Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2018). The influence of spiritual leadership and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0092>
- [13] Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2017). Impact of psychological capital and organizational citizenship behavior on employees' performance. *Journal of Management Development*, 36(5), 610-621.
- [14] Purwanto, A., et al. (2021). The role of organizational culture and leadership style on Indonesian nurses performance during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(1), 199-211.
- [15] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- [16] Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- [17] Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- [18] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [19] Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Impact of organizational culture and organizational commitment on employee performance through organizational citizenship behavior. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN