**PERAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PERAWAT RSUD KOTA KENDARI**

Ardimin Ramdan Amin¹, Waode Suarni², Yuliasri Ambar Pambudhi³

Program Studi Psikologi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Halu Oleo

Email : ardiminamin@gmail.com

ABSTRAK

Perawat memiliki peran yang begitu besar dalam proses pelayanan kesehatan pada rumah sakit. Salah satunya didukung perilaku perawat yang melebihi tugas yang diberikan rumah sakit. Perilaku ini disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB akan tumbuh dengan adanya komitmen perawat pada rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Apakah terdapat peran komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perawat RSUD Kota Kendari. (2) Seberapa sumbangan efektif peran komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perawat RSUD Kota Kendari. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 112 perawat. Instrumen penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dan skala OCB. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan taraf signifikan $p = 0,01$ menunjukkan bahwa: (1) Nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,01. Ini menunjukkan komitmen organisasi berperan sangat signifikan terhadap OCB. (2) Nilai *R Square* sebesar 0,220, ini menunjukkan sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap OCB yaitu sebesar 22%. Dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, OCB

ABSTRACT

Nurses have a very big role in the process of health services in the hospitals. One of them is supported by nurses' behavior that exceeds the duties given by the hospital. This behavior is called *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB will grow with the commitment of nurses in hospitals. This study aims to find out: (1) Is there a role for organizational commitment toward *organizational citizenship behavior* (OCB) toward Nurses at Kendari City Hospital? (2) What is the effective contribution of organizational commitment to *organizational citizenship behavior* (OCB) to Nurses of Kendari City Hospital. The type of this research is quantitative with *ex-post facto* research designs. The subjects in this study were 112 nurses. The instrument of the study uses the scale of organizational commitment and OCB scale. The data analysis techniques used simple regression analysis. The results of this study used simple regression analysis with $p=0.01$ significant level showed that: (1) Significance value was 0,000. This value is smaller than 0.01. This shows that organizational commitment has a very significant role in OCB. (2) *R Square* value was 0.220, this shows the effective contribution of organizational commitment to OCB that is 22%. In this case the hypothesis proposed in this study was accepted.

Keywords: Organizational Commitment, OCB

Pendahuluan

Organisasi saat ini banyak mengalami kemajuan yang semakin pesat. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan seluruh pekerjaan yang ada. SDM merupakan individu yang berfungsi sebagai perencana dan penggerak dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi, oleh karena itu setiap organisasi membutuhkan pengelolaan SDM yang baik, serta dapat menciptakan kemampuan yang berkualitas, guna mampu menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu organisasi.

Menurut Wright (Kalangi, 2015) bahwa sumber daya manusia berperan penting sebagai motor penggerak sumber daya lain dan memiliki nilai fungsi untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan keunggulan yang kompetitif. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang kreatif dan berkontribusi untuk mengelola sebuah organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya ditentukan perilaku karyawan yang bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas tambahan seperti menolong orang lain tanpa adanya imbalan, membantu rekan kerja yang kesusahan, bekerja secara sukarela di luar tanggung jawabnya. Perilaku yang melebihi tugas yang diberikan dalam organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins (Putri dan Utami, 2017) menyatakan OCB merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang melebihi tanggung jawab dalam berkerja, namun berdampak positif karena mendukung nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Aldag dan Resckhe (Titisari, 2014) menyatakan bahwa OCB melibatkan

beberapa perilaku seperti membantu orang lain, bekerja secara sukarela dalam menjalankan pekerjaan tambahan, serta patuh terhadap nilai-nilai dan peraturan di tempat kerja.

OCB merupakan perilaku pada diri karyawan yang melebihi tuntutan pekerjaan dalam sebuah organisasi seperti menolong orang lain tanpa meminta imbalan, membantu menyelesaikan jawabnya dalam bekerja, membantu rekan kerja yang kesusahan, serta patuh terhadap aturan dan prosedur organisasi. Perilaku positif yang dimiliki karyawan sangat memberikan manfaat untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Perilaku ini didukung dengan adanya komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Luthans (Nurandini dan Lataruva, 2014) komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi dan sistem berkepanjangan, di mana setiap elemen organisasi mencurahkan perhatiannya terhadap organisasi demi keberhasilan dan kemajuan untuk kedepannya.

Menurut Fitriastuti (2013) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, berarti karyawan tersebut akan memiliki kewajiban penuh terhadap pekerjaan dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan penuh terhadap pekerjaannya dan akan tetap terus bertahan pada organisasi.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa kesehatan yang dituntut dapat memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu kepada masyarakat. Dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan, rumah sakit harus mampu menciptakan dan mengoptimalkan SDM yang efektif dan efisien. Salah satu SDM yang dimiliki rumah sakit yaitu perawat.

Perawat merupakan motor penggerak yang memiliki peran yang begitu besar dalam proses pelayanan kesehatan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan yang prima kepada para pasien. Kualitas perawat yang ada pada rumah sakit sangat mempengaruhi proses pelayanan. Terlebih lagi masyarakat saat ini sangat selektif dalam memilih rumah sakit, oleh karena itu pihak rumah sakit harus mampu mengelola para perawat dengan baik dan optimal.

Rumah sakit yang cukup besar di Kendari adalah RSUD Kota Kendari. Menurut data tahun 2019 RSUD Kota Kendari memiliki jumlah tenaga perawat di ruang layanan rawat inap sebanyak 116 orang. Para perawat melakukan proses pelayanan selama 24 jam yang terbagi menjadi 3 jam kerja (*shift*) tiap harinya. Perawat yang ada di RSUD Kota Kendari memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job description* yang diberikan pihak rumah sakit. Para perawat juga dituntut memberikan pelayanan yang prima, aman dan profesional kepada para pasien dan masyarakat.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan 3 perawat RSUD Kota Kendari pada tanggal 13 Februari 2019 menunjukkan bahwa perawat menunggu rekannya yang terlambat dengan sukarela untuk menggantikan jam kerjanya walaupun secara prosedur administrasi sudah boleh pulang. Perawat juga ketika mengerjakan tugas yang diberikan seperti menulis askep namun ketika perawat ini kelelahan maka rekannya menggantikan agar laporan askepnnya tidak terbengkalai. Perawat juga membersihkan ruangan kerjanya yang terlihat kotor walaupun ada petugas kebersihan rumah sakit.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik ingin meneliti “Peran Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat RSUD Kota Kendari”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat RSUD Kota Kendari.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif peran komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat RSUD Kota Kendari.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu kajian pada ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi, khususnya agar kita mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada perawat RSUD Kota Kendari.
- b. Manfaat Praktis
 1. Bagi Rumah sakit, dapat memberikan informasi penting bagi pihak manajemen rumah sakit terkait dengan komitmen organisasi dan OCB pada perawat.
 2. Bagi Perawat, dapat membantu para perawat dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi dan OCB pada rumah sakit.
 3. Bagi Mahasiswa, merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat bermanfaat sekaligus dapat melihat kenyataannya antara praktek lapangan dengan pengetahuan teoritis yang didapat saat perkuliahan.
 4. Bagi Peneliti selanjutnya, dapat memberikan masukan sebagai bahan pustaka ataupun sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenisnya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

- a. Jenis penelitian
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan

kuantitatif. Penelitian ini termaksud jenis penelitian *ex-post facto*.

b. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *ex-post facto*. Pada desain *ex-post facto* terdapat dua variabel yakni variabel bebas adalah komitmen organisasi dan variabel terikat adalah OCB.

Gambar 1. Desain penelitian

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

a. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua bagian, yaitu sebagai berikut.

Variabel Bebas : Komitmen Organisasi
Variabel Terikat : OCB

b. Definisi Operasional

1). Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sikap kerja yang bermanfaat terhadap organisasi seperti senang bekerja di organisasi, mematuhi atura-aturan yang dibuat organisasi, serta setia bekerja di organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang terdiri dari tiga aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (Kaswan, 2017) yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Indikator komitmen organisasi yaitu kelekatan emosional, beradaptasi dengan nilai dan tujuan organisasi, memperoleh keuntungan dalam organisasi, serta tanggung jawab moral. Tinggi dan rendahnya komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala. Skor yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dan skor

yang rendah menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

2) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB merupakan perilaku positif pada diri karyawan yang melebihi tuntutan tugas yang diberikan tempat kerjanya seperti membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir, tidak mengeluh jika harus bekerja lembur, meluangkan waktu mendengarkan masalah rekan kerja, mengingatkan karyawan baru untuk mematuhi aturan organisasi, serta memberikan saran saat rapat.

OCB diukur dengan menggunakan skala OCB yang terdiri dari lima aspek yang dikemukakan oleh Organ (Putri dan Utami, 2017) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, *civic virtue*. Indikator OCB yaitu perilaku sukarela, perilaku melebihi persyaratan pekerjaan, perilaku sportif dan positif, perilaku baik dan sopan, serta keterlibatan dalam organisasi. Tinggi dan rendahnya komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala. Skor yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dan skor yang rendah menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

Populasi dan Sampel

a) Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat RSUD Kota Kendari dengan jumlah perawat sebanyak 116 orang yang bertugas di 10 ruangan layanan rawat inap. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Pemetaan Tenaga Perawat

Tabel 1. Pemetaan Tenaga Perawat

Kamar	Tenaga Perawat			Masa Kerja		Total
	D3	SKep	Ners	0-2 Tahun	2 Tahun Ke Atas	
Sakura	5	1	2	2	6	8
Anggrek	7	1	2		10	10
ICCU	8	2	2		12	12
Mawar	11		1		12	12
Melati	10	3	2		15	15
Tulip	7	3	4	2	12	14
IBS	3	5	1		9	9
Lavender	11	2	2		15	15
Azalea	2	2	5		9	9
Seruni	4	5	3		12	12
Jumlah	68	24	24	4	112	116

b) Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang dijadikan sebagai sampel yaitu perawat dengan masa kerja 2 tahun ke atas yang sudah memiliki loyalitas terhadap rumah sakit. Adapun total perawat dengan masa kerja 2 tahun ke atas sebanyak 112 orang.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari yang beralamat di Jalan Brigjen Z.A Sugianto No.39 Kota Kendari, Sulawesi Tenggara.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala. Instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala. Teknik penskalaan dalam penelitian ini menggunakan model skala *Likert*. Adapun Tabel 2. Kategori Jawaban Skala *Likert*, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Kategori Jawaban

<i>Favorabel</i>	<i>Skor</i>	<i>Unfavorabel</i>	<i>Skor</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

a) Skala Komitmen Organisasi

Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (Kaswan, 2017). Hasil uji validitas skala uji coba komitmen organisasi yang berjumlah 90 aitem menunjukkan terdapat 42 aitem dinyatakan valid dan 48 aitem dinyatakan gugur. Hasil uji reliabilitas skala uji coba komitmen organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,827.

b) Skala OCB

Penelitian ini menggunakan skala OCB yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek OCB menurut Organ (Putri dan Utami, 2017). Hasil uji validitas skala uji coba OCB menunjukkan terdapat 35 aitem valid dan 55 aitem dinyatakan gugur. Hasil uji reliabilitas skala uji coba komitmen organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,819.

c) Validitas

Validitas yaitu sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2016). Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas rupa (*face validity*). Validitas rupa adalah validitas yang menunjukkan apakah instrumen penelitian dari segi rupanya nampak mengukur apa yang hendak ingin diukur. Apabila isi instrumen telah tampak sesuai dengan apa yang hendak diukur maka dapat dikatakan validitas rupa telah terpenuhi.

d) Reliabilitas

Reliabilitas disebut juga dengan istilah *consistency* yang pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif atau sejauh mana alat

ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Penelitian ini akan menggunakan SPSS 20.0 dengan melihat skor *cronbach's alpha*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2016).

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

a) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan nilai rerata (*mean*) dan standar deviasi. Perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

b) Analisis Inferensial

Analisis Inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi dan uji hipotesis.

1) Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian menggunakan uji normalitas dan uji linearitas dengan menggunakan SPSS 20.0.

2) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 20.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif komitmen organisasi menunjukkan nilai *mean* sebesar 129,82 dan standar deviasi sebesar 6,822. Analisis deskriptif OCB menunjukkan nilai *mean* sebesar 108,64 dan standar deviasi sebesar 6,697. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

	KO	OCB
N	112	112
Mean	129.82	108.64
Standar Deviasi	6.822	6.697

b. Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,486. Nilai ini lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi dan variabel OCB terdistribusi secara normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,865. Nilai ini lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi dan variabel OCB berhubungan secara linear.

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,01, sehingga dapat dikatakan terdapat peran komitmen organisasi yang sangat signifikan terhadap OCB, dalam hal ini hipotesis yang diajukan diterima. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel 4. Koefisien sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error Beta		
1 (Constant)	48,867	10,745	4,548	,000
KO	,460	,083	,469	,571

a) Persamaan Regresi

Dari hasil analisis regresi tabel koefisien menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 48,867 dan

nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,460. Model persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut.

$$= 48,867 + 0,460X$$

Persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 48,867. Ini dapat diartikan jika nilai komitmen organisasi adalah 0, maka nilai OCB sebesar 48,867. Nilai koefisien regresi sebesar 0,460, artinya jika komitmen organisasi mengalami peningkatan 1 unit, maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0,460 unit.

- b) Koefisien Determinasi (*R Square*)
Analisis regresi sederhana pada model *Summary* menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,220 yang mengandung arti bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 22%. Hasil *R Square* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4. Koefisien Determinasi (*R Square*) sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,213	5,941

a. Predictors: (Constant), KO

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran komitmen organisasi yang sangat signifikan terhadap OCB pada perawat RSUD Kota Kendari. Hal ini ditunjukkan adanya kelekatan emosional yang ditunjukkan para perawat dengan beradaptasi pada nilai-nilai dan tujuan rumah sakit, melayani masyarakat dengan prima, khawatir untuk meninggalkan rumah sakit, serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga para perawat tetap bertahan di rumah sakit. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Steers (Humala, 2014) menyatakan komitmen organisasi sebagai rasa

pengenalan (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), berperan andil mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi akan membuat para perawat menunjukkan tanggung jawab moral dalam melaksanakan kewajibannya dengan sepenuh hati bahkan melebihi tuntutan tugas yang diberikan sehingga dapat memunculkan OCB saat bekerja. Perilaku OCB yang timbul seperti perawat menunggu rekannya yang terlambat dengan sukarela untuk menggantikan jam kerja rekannya walaupun secara prosedur administrasi sudah boleh pulang, melakukan pekerjaan melebihi kapasitas kerjanya, taat pada aturan dengan hadir tepat waktu disaat jam piket, melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan rumah sakit, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Podsakoff (Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati, 2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Dengan adanya OCB pada diri perawat akan membantu mempercepat rekan kerjanya dalam peningkatan kinerja kerjanya. Semakin tinggi komitmen organisasi perawat RSUD Kota Kendari maka semakin tinggi OCB yang dimunculkan saat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Arimbawa dan Sudharma, 2016; Jaya, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

OCB pada perawat dipengaruhi banyak faktor, dari hasil penelitian ini komitmen organisasi sebagai salah satu faktor internal memberikan sumbangan efektif sebesar 22% terhadap OCB. Sisanya sebesar 78% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut Organ (Rahmawati & Prasetya, 2017) OCB dipengaruhi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral

karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Terdapat peran komitmen organisasi yang sangat signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 22%.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Bagi Rumah Sakit
Dengan adanya komitmen organisasi dan OCB yang tinggi pada perawat, sehingga pihak rumah sakit dapat menerapkannya dalam pelayanan kesehatan kepada para pasien dan masyarakat yang berkunjung di rumah sakit.
- b. Bagi Perawat
Dengan adanya komitmen organisasi dan OCB yang tinggi, perawat dapat menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, membantu dengan sukarela, mematuhi aturan rumah sakit, serta tetap bertahan pada rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang prima kepada pasien dan masyarakat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian sejenis, diharapkan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.
 - 1) Dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta diharapkan untuk lebih mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB.
 - 2) Memperhatikan kembali bagaimana responden mengisi skala penelitian agar tidak menunda-nunda dalam pengisian skala.

Daftar Pustaka

- Arimbawa, I. P., & Sudharma, I. N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMAN 1 Kuta. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.7.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4, No.2.
- Humala, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Karyawan. Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol.02, No.02.
- Jaya, R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal El Riyasah*, Vol.8, No.1.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol.2, No.1.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, Vol.11, No.1.

- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.46, No.1.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.48, No.1.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniar, I., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Kantor Pusat PT BPD Bali. Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.9, No.1.