

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Pada Karyawan RSU. Sarila Husada Sragen di Unit Keperawatan)**

**Tulus Hardani <sup>1)</sup>**

**Asih Handayani <sup>2)</sup>**

**Untung Sriwidodo <sup>3)</sup>**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> tlshardani72@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB) and organizational culture on the performance of employees of the RSU. Sarila Husada Sragen in the nursing unit with a population of 119 nurses. Data collection techniques with a questionnaire through the test of validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression, t test, F test and R<sup>2</sup> test previously performed classical assumption test. From the results of the validity test showed that the research instrument was declared valid. The reliability test results are stated reliably. From the classical assumption test shows that the research instrument was declared to pass the multicollinearity test, pass the heteroskedasticity test, pass the autocorrelation test and the normality test. The results of the research analysis show that organizational commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of the RSU. Sarila Husada Sragen in the nursing unit.*

**Keywords:** *organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB), organizational culture and employee performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSU. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan dengan jumlah populasi 119 perawat. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner melalui uji validitas dan reliabilita. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, Uji F dan Uji R<sup>2</sup> yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan lolos uji multikolinearitas, lolos uji heteroskedastisitas, lolos uji autokorelasi dan uji normalitas. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan.

Kata kunci : komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, budaya organisasi dan kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan nilai-nilai kesehatan. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan tidak terkecuali RSUD. Sarila Husada Sragen juga dituntut untuk meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik.

Dalam operasionalnya RSUD. Sarila Husada Sragen didukung oleh 349 orang karyawan, yang terdiri dari; 47 orang tenaga medis, 119 orang tenaga paramedis keperawatan, 75 orang tenaga kesehatan lainnya (paramedis non keperawatan), 108 orang non perawatan. Jumlah ini adalah jumlah yang cukup besar sehingga pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan yang mudah, perbedaan jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga dan perbedaan status social lain akan menjadi landasan perbedaan dalam pengelolaan karyawan.

Jumlah tenaga paramedis keperawatan merupakan jumlah yang paling besar yaitu 119 orang (34,09 persen), dari seluruh jumlah karyawan di RSUD. Sarila Husada Sragen. Selain perawat merupakan jumlah terbesar dari karyawan di RSUD. Sarila Husada Sragen juga merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit. Kesan baik buruknya rumah sakit terhadap pasien maupun pengunjung dapat diciptakan oleh perawat, karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien dan pengunjung dengan intensitas yang paling tinggi dibandingkan karyawan lain. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka dengan tidak mengesampingkan karyawan lain peningkatan kinerja perawat perlu mendapat perhatian yang serius.

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sama dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2013:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat berupa komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi.

Ketiga faktor tersebut menjadi perhatian peneliti guna peningkatan kinerja karyawan di RSUD. Sarila Husada di unit keperawatan, hal ini berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti bahwa tingginya *turnover* (pindah kerja) dan kurangnya loyalitas terhadap rumah sakit, ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi karyawan RSUD. Sarila Husada di unit keperawatan. Rendahnya faktor *organizational citizenship behavior (ocb)* di RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan, berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti hal ini ditunjukkan dengan tingginya angka keterlambatan masuk kerja, keluhan karyawan terhadap tugas pekerjaan dan keengganan karyawan melakukan pekerjaan diluar tugas-tugas sebagaimana tersebut dalam uraian tugas. Begitu juga

terhadap terhadap budaya organisasi karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan juga perlu ditingkatkan karena permasalahan yang muncul seperti adanya beberapa karyawan yang belum memahami visi dan misi RSUD. Sarila Husada Sragen, kurangnya keterlibatan karyawan terhadap program-program kegiatan RSUD. Sarila Husada Sragen dan tertundanya penyelesaian tugas.

Selain permasalahan-permasalahan tersebut di atas, peneliti juga menemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dimana berdasarkan kajian teori, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi dalam tataran empirik masih saja terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian Ranty Saptri (2016); Dhani Sukaryanti (2016); Kristianty Nadapdap dan Winarto (2017); Martiyanti Pristiwi, Bambang Swasto Sunuharyo (2018); mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bara Primarda Lamdany (2013); Binyamin Ricard Manery, Victor P.K. Lengkong, Regina T. Saerang (2018); mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu untuk variabel *organizational citizenship behavior (ocb)*, penelitian Yumna Dalian Putri dan Hamida Nayati Utami (2017); Desy Khoirun Nisa, Budi Santoso dan M. Naely Azhad (2018); Martiyanti Pristiwi, Bambang Swasto Sunuharyo (2018); Nurul Hikmah, Aji Susanta (2018); mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih (2015); Luhur Agung Bowo Leksono (2018); *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan Farid Maslukhan (2015); Jamaludin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib (2017); menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing dan Sudarsi (2015); Dhani Sukaryanti (2016) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada di RSUD. Sarila Husada Sragen dan berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya tentang pengaruh komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan masih terdapat *research gap* karena penelitian-penelitian tersebut memiliki hasil yang bertentangan, sehingga peneliti melakukan penelitian selanjutnya dengan judul, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di Unit Keperawatan)”.

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa Komitmen organisasi

(organizational commitment) adalah “sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Robbins dan Judge (2011:111) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Menurut Triatna (2015:120) komitmen dalam organisasi merupakan “Suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keinginan yang kuat pada diri karyawan untuk senantiasa terikat dan melibatkan diri secara aktif dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimensi yang terkandung dalam komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Umam (2010:258) ada tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen afektif), meliputi hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, proses identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Semakin tinggi *affective commitment* seorang karyawan, akan semakin besar pula niat karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen berkelanjutan), berkaitan dengan kesadaran diri anggota organisasi tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Semakin tinggi *continuance commitment* seorang karyawan, maka akan semakin besar pula rasa kebutuhan mereka akan organisasi.
- c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) menggambarkan tentang bagaimana perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya *normative commitment* akan menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya.

## **2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu, hal tersebut dikemukakan oleh Aldag dan Resckhe dalam Titisari (2014:5).

Organ dalam Hermaningsih (2012:128-129) menggambarkan OCB sebagai sindrom persaudaraan yang baik yang meliputi kerjasama dan gerakan konstruktif yang tidak diperintahkan seperti pada tugas formal. OCB didefinisikan sebagai kebijaksanaan warga yang tidak dihargai oleh system reward formal secara langsung/eksplisit. Perilaku ini merupakan perilaku personal sehingga tidak dapat dilaksanakan dalam peran atau tugas formal, sehingga jika seseorang tidak berperilaku citizenship maka tidak dapat dihukum.

Perilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam lima bentuk perilaku, yaitu :

- a. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)  
Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Perilaku membantu rekan atau teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapinya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. *Conscientiousness* (perilaku yang melebihi persyaratan minimal dari peraturan organisasi)  
Prilaku karyawan yang dilakukan atas kehendak sendiri (*discretionary*) dimana prilaku tersebut melebihi persyaratan minimal dari peraturan organisasi dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib, waktu istirahat dan lain sebagainya
- c. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)  
Sifat sportif dan positif, seperti menghindari complain dan keluhan yang picik (*Sportsmanship*) adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan menunjukkan sikap yang positif dan menghindar untuk melakukan complain. *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- d. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)  
Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya akan terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat. *Courtesy* dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
- e. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)  
Perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi)  
Berdasarkan pendapat tersebut, maka disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku informal karyawan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut G. Graham dalam Siswadi (2012:71) adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu system nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Selain pengertian diatas Robbins dalam Sambiring (2012:41) meberikan pengertian bahwa budaya organisasi mengacu ke system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Denison dalam Achmad Sobirin (2007:194) mengemukakan bahwa dimensi budaya organisasi meliputi:

- a. *Involvement* (Keterlibatan), yakni sebuah budaya organisasi memiliki karakter “*highly Involved*” dalam mendorong karyawan untuk terlibat serta menciptakan rasa memiliki dan bertanggungjawab. Hal ini dilakukan secara informal dan implisit dan melalui birokratis. Indikator dari dimensi ini antara lain :
  - 1) *Empowerment*, yakni individu memiliki kewenangan, inisiatif, kemampuan mengelola pekerjaannya. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.
  - 2) *Team Orientation*, yaitu bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan Bersama dimana setiap karyawan merasa sama-sama bertanggungjawab satu dengan lainnya. Organisasi mengutamakan usaha tim untuk menyelesaikan pekerjaan.
  - 3) *Capability Development*, yaitu organisasi secara terus menerus berinvestasi pada pengembangan ketrampilan karyawan guna keunggulan daya saing dan menjawab kebutuhan bisnis.
- b. *Consistency* (Konsistensi), yakni suatu perusahaan akan lebih efektif apabila budaya organisasi lebih konsisten, terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi. Konsistensi merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi dan control. Dimensi Konsistensi ini meliputi beberapa indikator antara lain:
  - 1) *Core Values*, yaitu anggota organisasi berbagi satu set nilai-nilai yang menciptakan perasaan identitas dan ekspektasi yang jelas.
  - 2) *Agreement*, yakni anggota organisasi mampu memperoleh kesepakatan dalam isu-isu kritical. Dalam hal ini termasuk tingkat kesepakatan dan kemampuan mendamaikan tingkat perbedaan.
  - 3) *Coordination and integration*, yakni berbagai fungsi dan unit dalam organisasi mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. *Adaptability* (Adaptasi), yakni organisasi memegang norma-norma dan kepercayaan yang mendukung kapasitas perusahaan dalam menerima, menginterpretasi dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungan ke dalam perubahan perilaku internal. Dimensi ini meliputi beberapa indikator antara lain:
  - 1) *Creating change*, yakni organisasi mampu menciptakan cara beradaptasi untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Dalam hal ini organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat terhadap trend saat ini, dan mengantisipasi perubahan dimasa yang akan datang.
  - 2) *Customer focus*, yaitu organisasi memahami dan bereaksi kepada customer dan mengantisipasi kebutuhan customer di masa depan. Hal ini merefleksikan sejauh mana organisasi digerakan oleh kepedihan untuk memuaskan customer-nya.
  - 3) *Organizational learning*, yaitu organisasi menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal dari lingkungan

menjadi peluang berinovasi, memperoleh pengetahuan, mengembangkan pengetahuan.

d. *Mission* (Misi), yakni perusahaan yang sukses memiliki arah dan sasaran yang jelas dalam mendefinisikan tujuan perusahaan, sebuah rencana strategis yang mengekspresikan visi bagaimana perusahaan di masa mendatang. Dimensi meliputi beberapa indikator antara lain :

- 1) *Strategi direction and intent*, yaitu arahan strategi yang jelas menentukan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi.
- 2) *Goal and objectives*, yakni tujuan yang berkaitan dengan misi, visi dan strategi dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap orang dalam organisasi pada saat bekerja.
- 3) *Vision*, yaitu organisasi memiliki pandangan Bersama mengenai masa depan yang diinginkan. Visi mencerminkan nilai-nilai utama organisasi dan menggambarkan pikiran dan perasaan orang-orang dalam organisasi. Visi juga memberikan panduan dan arah bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para pakar maka disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan aturan dan kaidah yang terdapat dalam suatu organisasi yang berfungsi mengatur dan menghadapi segala situasi baik internal dan eksternal organisasi atau perusahaan.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2012:9) mengatakan bahwa kinerja adalah, “Hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu Nawawi dalam Widodo (2015:130), menyatakan bahwa kinerja merupakan, “Hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik”.

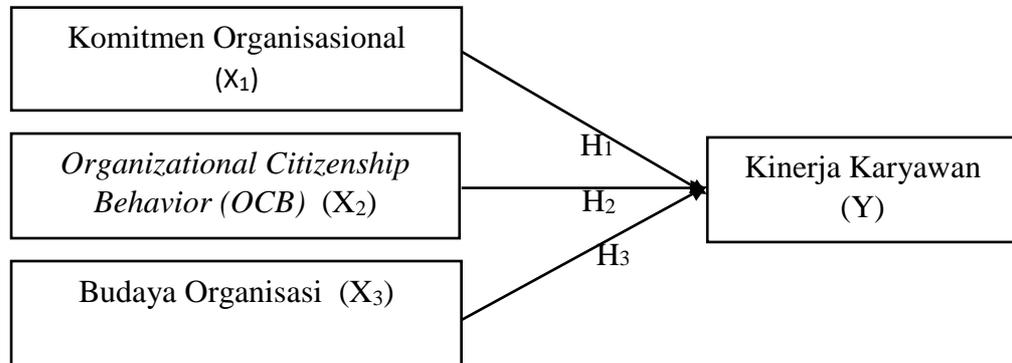
Dimensi kinerja untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins, (2012:155) meliputi :

- a. Kualitas yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas yaitu seberapa banyak yang dihasilkan oleh karyawan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektifitas yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

## Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini peneliti membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Variabel –variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior (ocb)* ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ )
2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

## HIPOTESIS

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.  
Menurut Steer dan Porter dalam Sopiah (2008:156) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ranti Sapitri (2016) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan Dhani Sukaryanti (2016), Kristianti Nadapdap dan Winarto (2017), Martiyanti Pristiwi, Bambang Suwasto Sunuharso (2018) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:  
 $H_1$  : Komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sarila Husada Sragen di unit keperawatan.
2. Pengaruh *organizational citizenship behavior (ocb)*  
Menurut Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki

*organizational citizenship behavior (ocb)* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Penelitian yang dilakukan oleh Yumna Dalian Putri dan Hamida Nayati Utami (2017) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desy Khoirun Nisa, Budi Santoso dan M. Naely Azhad (2018), Martiyanti Pristiwi, Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Nurul Hikmah, Aji Susanta (2018) juga mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sarila Husada Sragen di unit keperawatan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan  
Menurut Robin dan Judge (2008:258) mengungkapkan bahwa di dalam budaya kerja yang kuat terkandung karakteristik bahwa budaya organisasi tersebut berorientasi kepada hasil kerja (kinerja) karyawannya. Dalam penelitian Desy Khoirun Nisa, Budi Santoso dan M. Naely Azhad (2018) tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Farid Maslukhan (2015), Jamaludin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib (2017) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :  
H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sarila Husada Sragen di unit keperawatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan kuantitatif, dimana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan statistik. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Sarila Husada Sragen. Alasan memilih lokasi karena peneliti memperoleh ijin penelitian di lokasi tersebut.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan RSUD Sarila Husada Sragen di Unit Keperawatan yang berjumlah 119 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus.

### **Sumber Data dan Jenis Data**

1. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2016:308). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para responden yang memberikan data kepada peneliti, berupa jawaban kuesioner mengenai komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, Sugiyono (2016:309). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah RSUD Sarila Husada Sragen, data yang di perlukan berupa data mengenai profil perusahaan, data hasil wawancara dengan pihak manajemen dan sumber sekunder lainnya diperoleh melalui literatur, artikel, dan jurnal yang mendukung penelitian.

## 2. Jenis data

Jenis data dalam penelitian adalah data kualitatif dan data kuantitatif . Data kualitatif adalah data bukan angka. Data kualitatif yang diperlukan adalah data persepsi responden tentang Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Data kualitatif tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah skor jawaban responden sejumlah karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan yang berjumlah 119 orang.

## Analisis Data

Gambaran umum populasi dan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 1, berdasarkan usia ditunjukkan Tabel 2. Pada Tabel 1 diketahui bahwa karakteristik responden tentang jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dibanding laki-laki, perempuan sebanyak 78,2 % atau sebanyak 93 responden dan laki-laki sebesar 21,8 % atau sebanyak 26 responden.

**Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	26	21,8%
Perempuan	93	78,2%
Total	119	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Pada Tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26 – 35 tahun sejumlah 80 responden atau sebesar 67,2 %, diikuti 30 responden atau sebesar 25,2 % dengan rentang usia 36 – 45 tahun, selanjutnya 5 responden atau sebesar 4,2 % dengan rentang usia 46 – 55 tahun dan sisanya 4 responden atau sebesar 3,4 % dengan rentang usia  $\leq$  25 tahun.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
$\leq$ 25 tahun	4	3,4%
26 – 35 tahun	80	67,2%
36 – 45 tahun	30	25,2%

46 - 55 tahun	5	4,2%
>56 tahun	0	0%
Total	119	100%
Sumber : Data Primer yang diolah, 2020		

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian menggunakan Teknik *Person Correlation Coeficient*, dengan uji *one-tailed* (satu arah) yang dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Hasil uji validitas 47 pertanyaan dari empat variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (*ocb*) ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ), semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan nilai probabilitas  $< 0,05$ .

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ . Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,876. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsisten sebesar 87,6% apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji kuesioner *organizational citizenship behavior* (*ocb*) menunjukkan nilai 0,931. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsisten sebesar 93,1% apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji kuesioner budaya organisasi menunjukkan nilai 0,879. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsisten sebesar 87,9% apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji kuesioner kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,826. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsisten sebesar 82,6% apabila dilakukan pengukuran ulang.

#### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dari penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	Nilai tolerance: 0,638; 0,210; 0,266 Nilai VIF: 1,567; 4,752; 3,766	Tidak ada multikolinieritas
Normalitas	0,200 $> 0,05$	Berdistribusi normal
Autokorelasi	Sig. 0,053 $> 0,05$	Terbebas dari masalah autokorelasi
Heteroskedastisitas	Sig. 0,333; 0,078; 0,124 $> 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas.

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

#### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), organizational citizenship behavior (ocb) (X2), budaya organisasi (X3) dan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis regresi linier berganda :

**Tabel. 4 Analisis Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B			Beta		
1	(Constant)	4,704	2,046			2,300	,023
	Komitmen Organisasi	,113	,027		,226	4,134	,000
	Organizational Citizenship Behaviour	,155	,036		,404	4,252	,000
	Budaya Organisasi	,379	,086		,373	4,405	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

$$Y = 4,704 + 0,113X_1 + 0,155X_2 + 0,379X_3 + \varepsilon$$

1. Konstanta (a) dengan parameter positif sebesar 4,704 artinya jika variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), organizational citizenship behaviour (ocb) (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) bernilai konstan maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 4,704.
2. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,113 setiap satu satuan variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>).
3. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,155 setiap satu satuan variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* (X<sub>2</sub>).
4. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,379 setiap satu satuan variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>).

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui atau menguji bagaimanakah pengaruh dari satu variabel independent terhadap variabel dependen.

1. Uji pengaruh variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Hasil uji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 1 yang berbunyi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan terbukti kebenarannya.

2. Uji pengaruh variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Hasil uji signifikansi pengaruh *organizational citizenship behavior (ocb)* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 2 yang

berbunyi *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan terbukti kebenarannya.

3. Uji pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Hasil uji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 3 yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan terbukti kebenarannya.

#### **Uji F (Uji Ketepatan Model)**

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **Uji R<sup>2</sup> (Uji Determinasi)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas (variabel komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square besarnya 0,775 artinya sumbangan variabel bebas yaitu variabel komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 77,5% sisanya atau sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

### **PEMBAHASAN**

1. Pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi atau baik komitmen organisasi maka akan membuat tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, berlaku pula sebaliknya.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan *organizational citizenship behaviour (ocb)* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H2 yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi atau baik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat, berlaku pula sebaliknya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan. Semakin tinggi atau baik penerapan budaya organisasi maka akan membuat kinerja karyawan akan semakin tinggi, berlaku pula sebaliknya.

## **IMPLIKASI DAN KEBIJAKAN**

1. Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini hendaknya dapat menjadi bahan pertimbangan oleh manajemen RSUD. Sarila Husada Sragen khususnya di bagian sumber daya manusia bahwa dengan meningkatkan indikator komitmen organisasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Ketika komitmen organisasi karyawan meningkat akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, hendaknya dapat dijadikan rekomendasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan dapat dilakukan dengan meningkatkan indikator – indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagaimana yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.
3. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh manajemen RSUD. Sarila Husada Sragen khususnya di bagian sumber daya manusia, bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di unit keperawatan tersebut dapat dilakukan dengan cara membangun dan menumbuhkan budaya organisasi dengan meningkatkan indikator – indikator budaya organisasi sebagaimana yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat budaya organisasi karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan pada karyawan di unit tersebut dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi dengan indikator yang digunakan peneliti mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sarila Husada Sragen di unit keperawatan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi dengan indikator yang digunakan peneliti mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di RSUD. Sarila Husada di unit keperawatan. Sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan budaya organisasi akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sopiah (2008), Prilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Achmad Sobirin (2007) : Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Umam (2010), Prilaku Organisasi, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Arikunto, Suharsimi (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

- Robbins SP dan Judge (2011), Prilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans (2012), Prilaku Organisasi. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remadja Rosda Karya.
- Siswadi, Edi (2012), Birokrasi Masa Depan. Bandung : Mutiara Press
- Herminingsih, Anik (2012), *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, hlm. 126-140
- Sembiring, Masana (2012), Budaya dan Kinerja Organisasi. Bandung : Fokus Media.
- Moorhead, Griffin (2013), Pilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Jakarta : Salemba empat.
- Mangkunegara(2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remadja Rosda Karya.
- Bara Primada Lamdany (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Sales) Pada PT. Mandala Mandiri Motor Srabaya., Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN”.
- Titisari, Purnamie (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zelvia, Debby (2015), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan, Skripsi, Universitas Sumatra Utara.
- Nurhalim, Tobing, Sudarsih (2015), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Jurnal Manajemen F.E. UNEJ.
- Maslukhan (2015), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan. Naskah Publikasi. F. Ekonomi dan Bisnis. UMS.
- Melizawati (2015), Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Idotirta Abadi di Gempol Pasuruan) Jurnal Akutansi UNESA 3(3), 1-17.
- C. Triatna (2015), Prilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Widodo, Suparno Eko (2015), Manajemen Pengembangan Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan kombinasi Mixed Methods. Bandung: Alfabeta.
- Sukaryanti (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Tesis. Program Pascasarjana Fak. Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Sapitri (2016), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pakan Baru. Jurnal. JOM Fisip Vol. 3 No.2 Universitas Riau.
- Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Jamaluddin, Salam, Yunus, Akib (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.4. No. 1.
- Nadapdap, Winarto (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Universitas Methodist Indonesia. Medan.
- Putri, Utami (2017), Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 46 No. 1. Universitas Brawijaya Malang.
- Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Universitas Kristen Petra Surabaya: AGORA* Vol. 6, No. 1.
- Pristiwi, Sunuharyo (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 4.
- Manery, Lengkong, Saerang (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA* vol. 6. No. 4 Hal. 1968-1977.
- Hikmah, Susanta (2018), Pengaruh komitmen Organisasi, Self Efficacy dan *organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan tetap susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal F. Sospol*. UNDIP.
- Nisa, Santoso, Azhad (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk.III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business* Vol. 2 No.3
- Ghozali (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Undip