

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RUANG
IGD RSAU DR.ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA
TIMUR**

Siti Maesaroh¹ dan Sri Widodo²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹Maesarohmae615@gmail.com dan ²wiedsa8282@gamil.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Jumlah populasi 40 karyawan dan sampel 40 orang diperoleh berdasarkan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Pengujian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Excel dan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. (2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. (3) Budaya organisasi dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Dalam komponen manajemen Rumah sakit, Sumber Daya Manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan rumah sakit. serta dibutuhkan tenaga kerja yang baik, mampu, handal, terampil, profesional, dan berkualitas sangat diperlukan dan dibutuhkan untuk perkembangan rumah sakit itu sendiri. Dalam kegiatan pelayanan kepada pasien, para dokter spesialis tersebut dibantu oleh para perawat Keperawatan sebagai salah satu bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Oleh karena itu, kualitas pelayanan keperawatan memiliki arti penting dalam mencapai keberhasilan rumah sakit tersebut.

Demikian juga dengan RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku perawat yang melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaannya, tetapi perilaku perawat yang berada di luar deskripsi kerjanya akan mendukung suatu organisasi. Perilaku perawat ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur di luar tugas

yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya disebut dengan organizational citizenship behavior (OCB). OCB ini tercermin melalui suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra.

Terjadinya penurunan OCB perawat IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta karena time over yaitu kurangnya kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan. Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan merupakan salah satu indikator dari budaya organisasi (Robbins dan Coulter dalam Wilson, 2012: 52). Dengan demikian, budaya organisasi merupakan prediktor kuat yang berpengaruh terhadap OCB perawat IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Selain budaya organisasi terdapat faktor lain yang terhadap OCB yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasional umumnya didefinisikan sebagai perasaan keterikatan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2014: 713-714).

TINJAUAN TEORI

Menurut Markozy (dalam Purnamie, 2014: 2), karyawan yang baik (good citizens) adalah cenderung untuk menampilkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan bertindak Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sedangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja "diatas dan lebih dari" deskripsi kerja formal (Smith et al. dalam Purnamie, 2014: 2). Organizational Citizenship Behavior (OCB) melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai berikut: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Indikator OCB meliputi: Karyawan membantu rekan kerja yang berhalangan, karyawan membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih, karyawan membantu rekan karena penugasan, kesediaan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, usaha untuk melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang seharusnya dilakukan, usaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan menghindari kesalahan, karyawan cenderung kreatif, karyawan tidak banyak mengeluh, karyawan bekerja sama, usaha untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja, karyawan patuh pada aturan, karyawan membangun citra, karyawan menghadiri dan partisipasi dalam rapat, karyawan mengikuti perubahan (Wirawan, 2014: 722)

Budaya Organisasi

Menurut (Wood et al., 2018: 12), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Selain itu Robbins (dalam Sembiring, 2012: 41) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Dimensi budaya organisasi meliputi: Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, dan agresif; dan indikator-indikator: keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya, kemauan untuk mencoba hal baru, kecermatan dalam menyelesaikan masalah, kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas, kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, keutamaan hasil pekerjaan dari pada tehnik, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai, komunikasi antar anggota tim, kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan, sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. (Robbins dan Coulter dalam Wilson, 2012: 52).

Komitmen Organisasi

Gibson et al. (dalam Wibowo, 2014: 430) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Menurut Suryaman (dalam Burso, 2018: 71) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Dimensi komitmen organisasi meliputi: yaitu : Komitmen Afektif (Affective commitment); Komitmen Berkelanjutan (Countinuanace Commitment) Komitmen Normatif (Normative Commitment). (Mayer dan Allen dalam Wirawan , 2014 : 714). Indikator komitmen organisasi meliputi: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, menyukai tujuan organisasi, loyal kepada organisasi, norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai, lebih untung jika tetap menjadi organisasi, takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi, jaminan sosial lebih baik, takut kehilangan teman sekerja yang baik, sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun, susah mencari pekerjaan lain, organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai, organisasi tempat bekerja lebih baik daripada organisasi lain, pengalaman bekerja lebih menyenangkan dan membahagiakan. (Wirawan, 2014: 715).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah 40 Perawat Ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dengan teknik sampling jenuh karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2018: 100-101). Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software Excell dan SPSS versi 24.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	127,85	117,05	115,00
	Std. Deviation	10,953	19,486	16,358
Most Extreme Differences	Absolute	,104	,138	,125
	Positive	,059	,091	,125
	Negative	-,104	-,138	-,075
Test Statistic		,104	,138	,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,053 ^c	,117 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikansi dari Deviation from linearity dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,05. Jika harga Fhitung lebih kecil dari harga Ftabel taraf signifikansi 5% maka terdapat hubungan linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi organizational citizenship behavior (Y) atas budaya organisasi (X1), dari

hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity (Sig.) adalah 0,460 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar $0,460 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dengan organizational citizenship behavior (Y).

Tabel Uji Linearitas OCB atas Budaya Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ORGANIZATI ONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	6892,500	22	313,29 5	1,503	,197
		Linearity	2268,505	1	2268,5 05	10,883	,004
		Deviation from Linearity	4623,995	21	220,19 0	1,056	,460
	Within Groups		3543,500	17	208,44 1		
	Total		10436,000	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi organizational citizenship behavior (Y) atas komitmen organisasi (X2), dari hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity (Sig.) adalah 0,484 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar $0,484 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel komitmen organisasi (X2) dengan organizational citizenship behavior (Y).

Tabel Uji Linearitas OCB atas Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR * KOMITMEN ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	8315,833	29	286,753	1,353	,318
		Linearity	1974,328	1	1974,328	9,312	,012
		Deviation from Linearity	6341,506	28	226,482	1,068	,484
	Within Groups		2120,167	10	212,017		
	Total		10436,000	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel organizational citizenship behavior, disajikan sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,719	28,360		,061	,952		
BUDAYA ORGANISASI	,503	,219	,337	2,297	,027	,944	1,059
KOMITMEN ORGANISASI	,247	,122	,297	2,029	,050	,944	1,059

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil penelitian tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,719 + 0,503 X_1 + 0,247 X_2$$

Y= OCB

X₁= Budaya Organisasi

X₂= Komitmen Organisasi

- Konstanta sebesar 1,719 dengan koefisien budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai organizational citizenship behavior sebesar 1,719
- X₁ : Koefisien regresi budaya organisasi (X₁) sebesar 0,503 atau 50,3%. Artinya, jika variabel budaya organisasi (X₁) bernilai positif dapat dikatakan semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi organizational citizenship behavior (Y).
- X₂ : Koefisien komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,247 atau 24,7%. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X₂) bernilai positif dapat dikatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi organizational citizenship behavior (Y)

Hipotesis Parsial

Tabel
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,719	28,360		,061	,952
	BUDAYA ORGANISASI	,503	,219	,337	2,297	,027
	KOMITMEN ORGANISASI	,247	,122	,297	2,029	,050

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai thitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan nilai signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 40- 2-1= 37$. Dengan ketentuan tersebut, maka t tabel sebesar 2,026. Kesimpulan:

1. Pengujian H1: Pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap variable budaya organisasi Hasil uji t untuk budaya organisasi (X1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,297 > t tabel 2,026, dan nilai signifikansi sebesar 0,027 < 0,05. Maka dapat disimpulkan, H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior
2. Pengujian H2: Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior Hasil uji t untuk komitmen organisasi (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,029 > ttabel 2,026, dan nilai signifikansi sebesar 0,050 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap organizational citizenship behavior.

Hipotesis Bersama-sama

Tabel Hasil Uji Hipotesis Bersama-sama

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,499 ^a	,249	,208	14,553	
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2599,447	2	1299,723	6,137	,005 ^b
	Residual	7836,553	37	211,799		
	Total	10436,000	39			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien adjusted R² = 0,208 dengan Fhitung= 6,137 dan signifikansi sebesar 0,005 diperoleh Ftabel = 3,24 maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 6,137 > Ftabel sebesar 3,24 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,249 atau (24,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 24,9% variabel organizational citizenship behavior yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,208	14,553

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Artinya, meningkatnya budaya organisasi akan diikuti dengan meningkatnya organizational citizenship behavior perawat ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Secara teoretik, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Robbins (2012:41) yaitu budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Perawat Ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur mempunyai tugas profesi untuk bertindak dan membantu orang lain khususnya dalam menangani pasien Covid-19 yang sedang mewabah di Indonesia. Tidak menutup kemungkinan perawat tersebut terpapar virus penyakit Covid-19. Hal ini relevan dengan Robbins (2014: 58) yang menyatakan bahwa dimensi budaya organisasi diantaranya yaitu: inovasi dan pengambilan resiko dengan indikator: keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala risikonya dan kemauan untuk mencoba hal-hal baru.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” deskripsi kerja formal (Smith et al. dalam Purnamie 2014: 2). Sedangkan menurut Organ (2014:13) bahwa salah satu dimensi OCB yaitu Conscientiousness merupakan

perilaku secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan dan menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. Perilaku ini ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

Secara empirik hasil perhitungan panelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian Mangindaan (2020), Ariani et al. (2017), Arifin (2017), dan Nugraha (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya, apabila budaya organisasi perawat Ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur meningkat, maka OCB perawat tersebut juga akan meningkat.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat Ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Artinya, meningkatnya komitmen organisasi maka akan diikuti dengan meningkatnya organizational citizenship behavior perawat Ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur.

Secara teoritik hasil penelitian selaras dengan pendapat Gibson et al. (dalam Wibowo, 2017:430) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai perasaan, identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Fitria (2015), Ariani et al. (2017), Arifin (2017), Agustina (2017), Nugraha (2018), dan Mangindaan (2020) yang menyimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan demikian secara teoritik dan pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior perawat ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim

Perdanakusuma Jakarta Timur. Artinya, jika karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi, maka akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi untuk perusahaan, sehingga berpengaruh dengan adanya peningkatan organizational citizenship behavior.

Secara teoritik dari budaya organisasi, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Robbins (2012:41) yaitu budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Hal ini selaras dengan Gibson et al. (dalam Wibowo (2017:430) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai perasaan, identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Sedangkan menurut Newstrom (2014: 428) bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Mangindaan (2020), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil penelitian Ariani et al. (2017), Arifin (2017), Agustina (2017), Nugraha (2018), Mangindaan (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Selain itu, hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior perawat ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 50,3%.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior perawat Ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 24,7%.
3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior perawat ruang IGD RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur sebesar 24,9%, dan sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini: Bpk. Dr. Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen. Bapak Dr. Sri Widodo, S.AP, M.Si (Han), selaku Dosen Pembimbing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Damaris. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. JOM FISIP. Volume IV No. 2 ISSN : 2355-6919.
- Ariani, Ayu Putu, Sintaasih desak Ketut, Putra Made Surya. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan mediasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Badung. Jurnal: E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hal 6-7 ISSN : 2337-3067.
- Arifin, Moh Zaenal. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran. Jurnal Dinamika Bahari. Volume VII No. 2 ISSN : 2057-3050.
- Arikunto, Suharismi. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Burso, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., dan I. Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, Maulida Rilma, Dewi Rooswita Santia, Silvia Kristanti Tri Febriana. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat RSUD Ratu Zalecha Martapura. Jurnal Ecopsy. Volume 2 No. 1 ISSN: 1913- 9004.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., H., D. J., & Robert Konopaske, J. (2012). Organizations Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Kaswan. (2018). Perilaku Organisasi Positif (Kesatu). CV. Pustaka Setia.
- Kusumah, W. (2011). Mengenal Penelitian Tindakan Kelas. (Edisi: 2). Jakarta: PT. Indeks.
- Mangindaan, Bellania. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Sutan Raja. Jurnal EMBA, Volume 7 No. 1 ISSN : 2303-1174.
- Naway, Fory Armin. (2017). Organizational Citizenship Behavior. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Newstrom, J. W. (2014). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York: McGraw-Hill Education.
- Noor, Juliansyah. (2014) Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Nugraha, I. Putu Satya. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada SETDA Kota Denpasar. E-jurnal Manajemen Unud, Volume 7: Hal: 1-28 ISSN : 2302-8912.
- Purnamie, T. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rilma, M.F, Rooswita, S.D, Silvia K.T.F. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat RSUD Ratu Zalecha Martapura. Jurnal Ecopsy, Volume 2: Nomor 1, April 2015 ISSN:1913- 9004.
- Robbins, S.P. & Judge. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Index Kompleks Gramedia.
- Sakthi, K. Siva dan A. Selva Rani. (2014). Knowledge Sharing, Job Attitude and OCB. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing
- Santoso, S. (2016). Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta: Elekmedia Computindo.
- Sekaran, U. (2011). Research Methods For Business (Metode Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, M. (2012). Budaya dan Kinerja Organisasi. Bandung: Fokusmedia.
- Setyosari, P. (2016). Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.
- (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods) Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&A. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Center of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi. (Cetakan ke 5). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Titisasri, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Jember: Mitra Wacana Media.
- Umar. (2010). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. (Edisi Revisi. Cetakan ke 4- April). Depok: RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Depok: Rajawali Pers.
- Wilson, Bangun (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Wirawan. (2014). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. (Cetakan ke 2, Mei). Depok: RajaGrafindo Persada.