



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 1348-1359

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Di Rumah Sakit Kartika Pulomas

Praditha Diana Putri^{1✉}, Achmad Fauzi²

(1) Program Studi Sarjana Keperawatan, STIKes Abdi Nusantara Jakarta

(2) STIKes Abdi Nusantara Jakarta

Email: Pradithadiana05@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pendahuluan: *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Jika diartikan secara sederhana, OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kadang kala perawat dituntut untuk melakukan hal-hal di luar job description, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan. Perilaku itu adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui hubungan budaya dan organisasi terhadap perilaku hubungan organisasi. Metode Penelitian : Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan cara responden mengisi kuesioner yang telah disediakan, dan menghitung jumlah sampel dengan menggunakan metode statistik menggunakan metode univariat dan bivariat. Hasil Penelitian : menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB, kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB. Implikasi penelitiannya adalah perlu adanya komitmen yang kuat dari manajemen rumah sakit untuk mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang dapat diterima oleh pegawai dan memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan : Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan budaya dan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di RS Kartika Pulomas.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, OCB*

Abstract

Introduction: Organizational Citizenship Behavior is independent individual behavior, directly or explicitly not recognized in a formal reward system, and which in aggregate is able to increase the effectiveness of the functioning of the organization. If interpreted in a simple way, OCB is the behavior of employees who voluntarily do work that exceeds the standard tasks assigned to them, in order to help the company continue to achieve its goals. Sometimes nurses are required to do things outside the job description, without complaining about the environment or work situation. That behavior is Organizational Citizenship Behavior (OCB). Research Objectives: To determine the relationship between culture and organization on the behavior of organizational relations. Research Methods: the type of research used is quantitative research by means of respondents filling out the provided questionnaires, and calculating the number of samples using statistical methods using univariate and bivariate methods. Research results: shows that organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment and OCB, employee job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment and OCB. The research implication is that there is a need for a strong commitment from hospital management to be able to apply organizational cultural values that can be accepted by employees and pay attention to the factors forming employee job satisfaction. Conclusion: From the results of the research that has been done, there is a cultural and organizational relationship to Organizational Citizenship Behavior at Kartika Pulomas Hospital.

Keywords: *job satisfaction, organizational culture, organizational commitment, OCB.*

PENDAHULUAN

Menurut Wisman dan Alvi (2014) Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan menjadikannya sebagai sebuah aset penting dalam perusahaan. Bersama dengan modal, metode, mesin, dan perangkat lain dalam organisasi, sumber daya manusia memaksimalkan fungsi-fungsi perangkat tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada organisasi dengan pelayanan jasa sebagai output produksinya, sumber daya manusia memiliki peran sangat besar dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Kesalahan sedikit saja dari pelayanan, akan menghasilkan komplain dari konsumen yang bisa saja merusak citra dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bagaimana sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesuksesan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi (Erni,2014).

Sebagai penyedia layanan jasa sensitif bagi masyarakat, yakni kesehatan, rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang tanggap, efektif dalam setiap tindakan medis yang

diambil, kenyamanan, dan keramah-tamahan baik bagi pasien maupun pengunjung. Faktor-faktor tersebut merupakan kunci keberhasilan dari pengelolaan sebuah rumah sakit, dan perawat memegang peranan vital pula dalam setiap prosesnya, karena tingginya intensitas tatap muka yang dihadapi baik kepada pasien maupun pengunjung. Perawat haruslah tanggap dalam setiap keadaan yang dihadapi pasien, dan dapat melakukan tindakan pertolongan pertama apabila dibutuhkan. Kadang kala perawat dituntut untuk melakukan hal-hal di luar job description, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi(Sambung,2013). Jika diartikan secara sederhana, OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kadang kala perawat dituntut untuk melakukan hal-hal di luar job description, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan. Perilaku itu adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Rumah Sakit dituntut untuk memenuhi harapan dan keinginan dari masyarakat dalam pelayanan kesehatan yang kondusif yaitu dengan menciptakan atmosfir yang mengutamakan kepentingan pasien dengan pemberdayaan tenaga kesehatan sebagai subjek yang dinamis untuk melakukan tindakan produktif dalam suatu tim. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimana tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra.

Organizational citizenship behavior (OCB) akan memberikan kontribusi pada organisasi secara lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam tugas yang dikerjakan serta kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi (Sambung,2013).

Dengan adanya *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pada tenaga

kesehatan diharapkan dapat berdampak baik bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam hal ini diharapkan tenaga kesehatan dapat lebih cakap, lebih responsif, lebih sigap, ramah terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam menjalankan tugas serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih maksimal dan optimal. Tenaga kesehatan yang mempunyai *Organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi akan menciptakan suasana positif yang berpengaruh pada kinerja di rumah sakit. Selain itu, tenaga kesehatan akan cenderung berperilaku tolong menolong, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya keinovasian dan keadaptasian terhadap kinerja di ruang lingkup rumah sakit secara keseluruhan (Sambung,2013).

Rendahnya perilaku OCB pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bachrach (2014) mengategorikan faktor yang mempengaruhi OCB menjadi tiga, yakni perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan untuk otonomi, dan motivasi. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan persepsi keadilan. Variabel kontekstual adalah faktor-faktor eksternal seperti: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

Pekerjaan perawat Rumah sakit Kartika pulomas yang sering berhubungan dengan masyarakat (pasien) menjadikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang penting. Selain itu Rumah sakit Kartika pulomas haruslah meningkatkan kinerjanya untuk bersaing dengan rumah sakit yang lain. Dari situlah peneliti terdorong untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah sakit Kartika pulomas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data

berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variable (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat di rumah sakit Kartika pulomas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Distrbusi Frekuensi Perawat Di Rumah Sakit Kartika Pulomas

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Usia perawat		
	21-35 tahun	18 orang	60%
	36-50 tahun	9 orang	30%
	>50tahun	3 orang	10%
2	Pendidikan		
	Diploma 3 keperawatan	24 orang	80%
	Sarjana Keperawatan	6 orang	20%
	Megister keperawatan	0	0
3	Jenis kelamin		
	Laki-laki	12	40%
	Perempuan	18	60%
4	Lama bekerja		
	<1tahun	0	0
	2-6tahun	16 orang	53%
	7-11 tahun	4 orang	13%
	>12tahun	10 orang	33%

Bedasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan terlihat untuk berjenis kelamin responden perawat di rumah sakit Kartika pulomas, diketahui jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (40%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (60%). Terdapat bahwa berdasarkan umur responden yang bekerja di rumah sakit Kartika pulomas adalah pada umur 21-35tahun 18 orang (60%), umur 36-50 tahun sebanyak 9 orang (30%), dan umur >50 tahun sebanyak 3 orang (3%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan usia perawat di rumah sakit Kartika pulomas paling banyak usia 21-35 tahun sebanyak 18 orang (60%). Dapat diketahui tingkat Pendidikan pada reseponden perawat dirumah sakit Kartika

pulomas Jakarta sebanyak 26 orang tingkat Pendidikan diploma 3 keperawatan sebanyak 80%, dan sebanyak 6 orang perawat diketahui tingkat Pendidikan S1 keperawatan sebanyak 20%. Diketahui bahwa dari 30 orang perawat di rumah sakit Kartika pulomas Jakarta sebanyak 16 responden (53%) bekerja selama 2-6 tahun, 4 responden (13%) berkerja selama 7-11 tahun, 10 responden (33%) bekerja selama >12 tahun.

2. Analisa Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan terhadap dua variable yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2010). Analisis bivariat ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan organisasi dan pengaruh budaya terhadap organizational citizenship behavior perawat di rumah sakit Kartika pulomas. Analisis bivariat yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji statistik Person Product Moment (nilai r). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui hubungan organisasi dan pengaruh budaya terhadap organizational citizenship behavior perawat di rumah sakit Kartika pulomas.

Variable	Item soal	Skor-total correlation	Cronbach's alpha	keterangan
OCB	30	000	334	reliable

PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi orang dalam pengambilan keputusannya. Seseorang yang berjenis laki-laki tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan atau masalah yang sedang dihadapinya, jika dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk melihat lebih jelas jenis kelamin perawat di rumah sakit Kartika pulomas Jakarta dilihat dari tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
Perempuan	18	60%
Laki-laki	12	40%
Total	30	100%

Sumber: Data Olahan,2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat untuk berjenis kelamin responden perawat di rumah sakit Kartika pulomas, diketahui jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (40%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (60%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin perawat di rumah sakit Kartika pulomas lebih banyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (60%).

2. Tingkat Umur

Umur merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan seseorang dalam kematangan dalam proses pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan serta cara berpikir cermat yang akan dilakukan sebelum mengambil keputusan.

Untuk lebih jauh tingkat umur perawat dirumah sakit Kartika pulomas dapat dilihat dari table 2 berikut:

Tabel 2
Tingkat umur responden pada perawat Kartika pulomas

Umur	Jumlah responden	Persentase
21-35 tahun	18	60%
36-50 tahun	9	30%
>50 tahun	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Data Olahan,2023

Dari table 5.2 diatas terdapat bahwa berdasarkan umur responden yang bekerja di rumah sakit Kartika pulomas adalah pada umur 21-35tahun 18 orang (60%), umur 36-50 tahun sebanyak 9 orang (30%), dan umur >50 tahun sebanyak 3 orang (3%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan usia perawat di rumah sakit Kartika pulomas paling banyak usia 21-35 tahun sebanyak 18 orang (60%).

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap cara berfikir, cara bertindak maupun cara dalam menghadapi suatu permasalahan. Seseorang yang memiliki tingkat

Pendidikan yang tinggi akan memiliki cara berfikir yang lebih luas, memiliki etika yang lebih baik dalam setiap tindakannya serta memiliki kesiapan dalam menghadapi suatu permasalahan yang ada.

Tabel 3 berikut ini menunjukkan tindak Pendidikan perawat di rumah sakit Kartika pulomas Jakarta:

Tabel 3
Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah responden	Persentase
Diploma	24	80%
S1	6	20%
Total	30	100%

Sumber: Data Olahan,2023

Berdasarkan data diatas dapat diketahui tingkat Pendidikan pada reseponden perawat dirumah sakit Kartika pulomas Jakarta sebanyak 26 orang tingkat Pendidikan diploma 3 keperawatan sebanyak 80%, dan sebanyak 6 orang perawat diketahui tinngkat Pendidikan S1 keperawatan sebanyak 20%.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja dapat menggambarkan pengalaman untuk mengusai tugas dalam bidannya. Faktor lama bekerja seseorang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah di tempat kerja. Semakin lama seseorang bekerja tentu akan semakin ahli dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai lama bekerja pada perawat di rumah sakit Kartika pulomas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	Persentase
2-6 tahun	16	53%
7-11 tahun	4	13%
>12 tahun	10	33%
Total	30	100%

Sumber: Data Olahan,2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 30 orang perawat di rumah sakit Kartika pulomas Jakarta sebanyak 16 responden (53%) bekerja selama 2-6 tahun, 4 responden (13%) berkerja selama 7-11 tahun, 10 responden (33%) bekerja selama >12 tahun.

5. Analisa Uji Validitas

Tabel 5
Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	57.6000	4.455	-.035	.361
x2	57.6667	3.816	.356	.241
x3	57.5000	4.328	-.052	.388
x4	57.5667	4.323	.048	.335
x5	57.5000	4.466	-.084	.392
x6	57.4333	4.461	.062	.329
x7	57.4333	4.599	.000	.334
x8	57.4667	3.844	.521	.224
x9	57.4333	4.599	.000	.334
x10	57.3667	4.654	-.133	.388
x11	57.4333	4.599	.000	.334
x12	57.4333	4.599	.000	.334
x13	57.5000	4.328	.091	.322
x14	57.3667	4.447	-.027	.358
x15	57.4333	4.599	.000	.334
x16	57.4667	3.775	.581	.209
x17	57.4000	4.248	.055	.335
x18	57.4333	4.599	.000	.334
x19	57.5667	4.461	.013	.341
x20	57.3667	4.585	-.098	.378
x21	57.4333	4.599	.000	.334
x22	57.4333	4.599	.000	.334
x23	57.4333	4.599	.000	.334
x24	57.3667	3.551	.499	.186
x25	57.4333	4.599	.000	.334
x26	57.4333	4.599	.000	.334
x27	57.4333	4.599	.000	.334
x28	57.3667	3.757	.367	.233
x29	57.4333	4.599	.000	.334
x30	57.4333	4.599	.000	.334

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap 30 orang responden dapat dinyatakan tidak valid semua karena *Corrected Item-Total Correlation* tidak semua $>0,349$ pada seluruh butir pernyataan pada variable *Organizational Citizenship Behavior*.

6. Analisis Uji Reabilitas

Tabel 6
Pengujian reliabilitas item pernyataan kuisioner

Variable	Item soal	Skor-total correlation	Cronbach's alpha	keterangan
OCB	30	000	334	reliable

Dari tabel 6 diatas menunjukan bahwa uji reliabilitas dengan Cronbach's alpha >0.60 maka seluruh butir pernyataan pada variable adalah reliable.

7. Analisis Organizational Citizenship Behavior pada perawat di rumah sakit Kartika pulomas Jakarta

Menurut Munir (2020, hal. 32) organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Sedangkan menurut Sugianingrat, Yasa, & Sintaasih (2021, hal. 100) organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang mau melakukan pekerjaan di luar tugas pokoknya (job description), serta tidakmengharapkan imbalan atas pekerjaan tersebut.

1. Altruism

Altruism yaitu perilaku karyawan yang ditunjukan dengan sukarela mau menggantikan rekan kerja yang berhalangan, membantu rekan kerja yang memiliki masalah, membantu rekan kerja yang berlebihan beban kerja, dan membantu orientasi rekan kerja yang baru.

Tabel 7

Tanggapan responden tentang membantu rekan kerja

Alternatif jawaban	skor	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	5	16%
Setuju	3	10	33%
Tidak setuju	2	15	50%
Sangat tidak setuju	1	-	-
Total		30	100%

2. Conscientiousness

Conscientiousness kesungguhan (misalnya lembur untuk mengerjakan pekerjaan lainnya). Berisi dari kinerja dari prasyarat yang melebihi standar minimum.

Tabel 8

Alternatif jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	5	17%
Setuju	3	15	50%
Tidak setuju	2	5	17%
Sangat tidak setuju	1	5	17%
Total		30	100%

3. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship 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.

Tabel 9

Alternatif jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	3	10%
Setuju	3	19	63%
Tidak setuju	2	4	13%
Sangat tidak setuju	1	4	13%
Total		30	100%

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dan sopan dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

Tabel 10

Alternatif jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	4	10	35%
Setuju	3	20	65%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
total		30	100%

SIMPULAN

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit dapat diartikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sedangkan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat yang artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja perawat di rumah sakit. dan adanya budaya organisasi dan team work secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di sebuah rumah sakit, dan adanya kepemimpinan, serta motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di sebuah rumah sakit. motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja perawat, diikuti oleh kepemimpinan dan budaya organisasi karena Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi, maka dari itu dapat dikatakan adanya Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour rumah sakit Kartika pulomas Jakarta memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran Organizational Citizenship Behavior perawat di rumah sakit Kartika pulomas.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlian, Noer Aisyah. (2015). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakti Paru Kabupaten Jember*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Diatmika, I Nyoman Crana Yuliana; Suwandana, I Gusti Made. (2016). *Pengaruh Komitemen Ogranasai dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di Alam Puri*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.11, 2016: 7128-7155.
- Ghizali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Murty, W, A., & Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.