

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Iqbal Mochtar^{1*}, Andi Niartiningsih², Nurul Hidayah Nur³, Nurfitriani⁴, Muhammad Takwa⁶, Mene Paradilla⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Cokroaminoto Makassar

* E-mail Korespondensi: iqbalmochtar@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 18-04-2025

Revision: 26-04-2025

Published: 26-04-2025

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i4.457

A B S T R A K

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas dan tanggung jawab formalnya, namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada perawat di RSUP XY. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasional dan desain *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*, sehingga seluruh perawat yang memenuhi kriteria, sebanyak 106 orang, dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB perawat ($p = 0,003$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kinerja yang optimal tersebut selanjutnya mendorong munculnya perilaku OCB, yaitu perilaku kerja yang melampaui standar dan tuntutan formal organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kondisi lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui pengelolaan kualitas udara, pencahayaan yang memadai, penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang sesuai, serta membangun lingkungan nonfisik yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis, suasana yang bersahabat, lingkungan yang bersih, tenang, sejuk, dan bebas dari gangguan yang dapat mengurangi kenyamanan kerja.

Kata Kunci: OCB, Komitmen Organisasi, Kinerja, Perawat

A B S T R A C T

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is voluntary behavior carried out by employees outside their formal duties and responsibilities, but contributes to organizational effectiveness. This study aims to examine the effect of organizational commitment on OCB in nurses at XY General Hospital. The study used a quantitative approach with observational methods and a cross-sectional design. The sampling technique was total sampling, so that all 106 nurses who met the criteria were selected as respondents. The results showed that organizational commitment had a significant effect on nurses' OCB ($p = 0.003$). This finding indicates that the higher the employee's commitment to the organization, the better the performance

Acknowledgment

demonstrated. This optimal performance then encourages the emergence of OCB behavior, namely work behavior that goes beyond the formal standards and demands of the organization. Based on these results, hospital management needs to pay greater attention to the conditions of the work environment. Efforts that can be made include creating a comfortable working atmosphere through air quality management, adequate lighting, providing appropriate work facilities and equipment, and building a conducive non-physical environment, such as harmonious working relationships, a friendly atmosphere, a clean, quiet, cool environment, and free from disturbances that can reduce work comfort.

Key word: OCB, Organizational Commitment, Performance, Nurses

©2025 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sikap kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perilaku karyawan karena memiliki kemampuan untuk memprediksi berbagai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Judge dan Kammeyer-Mueller (2012), sikap kerja menempati posisi yang strategis dalam memahami bagaimana individu bertindak di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, perhatian terhadap sikap sumber daya manusia terhadap pekerjaannya menjadi hal yang krusial. Namun, berbagai tantangan masih sering dihadapi organisasi, terutama terkait kemampuan manajemen dalam memahami, mengelola, dan merespons sikap kerja karyawan serta dampaknya terhadap perilaku dan kinerja mereka (Alizadeh et al., 2012).

Lebih lanjut, Chiu, Huang, dan Cheng (2015) menegaskan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk hubungan antara organisasi dan karyawan. Berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), hubungan tersebut dibangun melalui prinsip timbal balik, di mana karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan kontribusi positif sebagai bentuk balasan. Kondisi ini dapat meningkatkan berbagai hasil kerja, seperti kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta perilaku ekstra peran yang menguntungkan organisasi.

Salah satu bentuk perilaku ekstra peran tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (2006) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi akan lebih mampu beradaptasi dan menghadapi berbagai tantangan akibat perubahan lingkungan, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. OCB sendiri didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas dan tanggung jawab formal yang telah ditetapkan, namun tetap memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi

(Robbins, 2008). Dengan demikian, keberadaan OCB menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan untuk mempertahankan tenaga kerja yang loyal dan berkomitmen. Apabila dukungan tersebut tidak diberikan secara konsisten, organisasi berisiko mengalami tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) berperan penting dalam membangun kepercayaan mereka kepada organisasi (Ristig, 2009). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, akan muncul perasaan memiliki kewajiban moral untuk membalas perlakuan positif tersebut. Salah satu bentuk balasan yang dapat ditunjukkan adalah munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Settoon et al., 1996).

Dengan demikian, terciptanya OCB sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasakan dukungan dan penghargaan dari organisasi. Karyawan yang merasa diperhatikan cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran yang bermanfaat bagi organisasi. Keberadaan OCB menjadi sangat penting karena mampu memberikan berbagai dampak positif, seperti meningkatkan produktivitas rekan kerja, mendukung efektivitas manajemen, mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi, memperlancar komunikasi, memperkuat rasa tanggung jawab, serta menjaga stabilitas organisasi secara keseluruhan (Organ et al., 2006).

Selain itu, dukungan organisasi yang diberikan secara berkelanjutan dapat meningkatkan semangat kerja dan memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Tingkat kepercayaan yang tinggi pada akhirnya akan mendorong terbentuknya loyalitas yang lebih kuat. Di samping dukungan organisasi, faktor lain yang memiliki peranan penting dalam pembentukan OCB adalah komitmen organisasional. Ardi et al. (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. Karyawan yang merasa dirinya sebagai bagian dari organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku positif yang mendukung kemajuan organisasi.

Komitmen organisasional menggambarkan tingkat keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap nilai serta tujuan organisasi, sekaligus mencerminkan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Mathis, 2006). Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat komitmen rendah cenderung menunjukkan kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, baik melalui tingkat ketidakhadiran yang tinggi maupun melalui keputusan untuk keluar secara permanen.

Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasional menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong munculnya OCB dan menjaga keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, ditemukan indikasi bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat masih belum optimal. Kondisi tersebut tercermin dari beberapa dimensi OCB yang digunakan dalam penelitian ini. Pada dimensi *altruism* (kepedulian), masih terlihat rendahnya kesediaan sebagian perawat untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Sebagai contoh, pada bagian pendidikan dan pelatihan yang bertanggung jawab dalam merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan peningkatan mutu pelayanan kesehatan serta menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala, masih terdapat petugas yang mengalami kendala dalam merekap data akibat ketidaksesuaian antara pencatatan manual dan sistem komputer. Namun, beberapa rekan kerja menunjukkan sikap kurang peduli dan tidak berinisiatif untuk memberikan bantuan. Pada dimensi *conscientiousness*, ditemukan adanya perilaku yang kurang mencerminkan kedisiplinan kerja, seperti mengambil waktu istirahat di luar jadwal yang telah ditentukan serta menggunakan telepon genggam untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Selanjutnya, pada dimensi *sportsmanship*, masih terdapat perawat yang menunjukkan sikap kurang menerima kondisi pekerjaan dengan mengeluhkan tugas tambahan yang diberikan oleh supervisor. Pada dimensi *courtesy*, beberapa perawat dinilai belum menunjukkan respons yang cepat dan antusias dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun pengunjung rumah sakit. Sementara itu, pada dimensi *civic virtue*, partisipasi perawat dalam berbagai kegiatan organisasi juga belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya perawat yang kurang bersemangat mengikuti kegiatan organisasi apabila tidak disertai dengan pemberian penghargaan (*reward*) maupun sanksi (*punishment*).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku OCB di kalangan perawat masih perlu ditingkatkan guna mendukung efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Berdasarkan masalah penelitian tersebut, perlu dilakukan analisis untuk melihat Pengaruh Komitmen Organizational terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat di RSUP XY.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUP XY Sulawesi Selatan pada bulan Desember 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di Ruang Rawat Inap, IGD, ICU, OK di RSUP yaitu 106 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan *exhausting sampling* yaitu 106 perawat. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik untuk menjawab tujuan dari penelitian dengan Analisis univariat yang terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis

crosstabulation antara karakteristik responden dengan variabel penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square*.

HASIL

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 106 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi instalasi, jenis kelamin, usia, lama bekerja, Pendidikan terakhir, dan status kepegawaian. Karakteristik umum responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Penelitian Pada Perawat RSUP XY tahun 2025

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
Instalasi		
Rawat Inap	54	50.94
IGD	18	16.98
ICU	19	17.92
CK	15	14.15
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	10.38
Perempuan	95	89.62
Usia		
20-30 tahun	30	28.30
30-45 tahun	61	57.55
>45 tahun	15	14.15
Lama Bekerja		
3-5 tahun	15	14.15
6-8 tahun	60	56.60
>8 tahun	31	29.25
Pendidikan Terakhir		
DIII	8	7.55
S.Kep	76	71.70
Ners	22	20.75
Status Kepegawaian		
PNS	68	64.15
Lainnya	38	35.85
TOTAL	106	100.00

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelas instalasi rawat inap yaitu sebanyak 54 responden (50.94%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden dari jenis kelamin perempuan yaitu 95 responden (89.62%). Dilihat dari usia, sebagian besar responden berumur 30-45 tahun yaitu sebanyak 61 responden (57.55%). Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden lama bekerja 6-8 tahun yaitu sebanyak 60 responden (56.60%). Dilihat dari Pendidikan

terakhir, sebagian besar responden Pendidikan terakhir S.Kep yaitu sebanyak 76 responden (71.70%). Dilihat dari status kepegawaian, sebagian besar responden PNS yaitu sebanyak 68 responden (64.15%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori pada Variabel Penelitian Perawat di RSUP XY Tahun 2025

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Komitmen Organisasi		
Rendah	35	33.02
Tinggi	71	66.98
Organizational Citizenship Behavior		
OCB Tinggi	29	27.36
OCB Rendah	77	72.64

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian responden menyatakan Instalasi rawat inap, IGD, ICU, dan OK bahwa Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* tergolong tinggi (baik).

Analisis Biraviat

Analisis Chi Square komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 3. Hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di RSUD XY Tahun 2025

		Organisasi		Total	P
		OCB Tinggi	OCB Rendah		
Komitmen	Rendah	26	9	35	0.000
	Tinggi	3	68	71	
Total		29	77	106	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3 tentang hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD XY Tahun 2025, diketahui bahwa dari 35 responden yang memiliki komitmen organisasi rendah, sebanyak 26 orang (74,3%) memiliki OCB tinggi dan 9 orang (25,7%) memiliki OCB rendah. Sementara itu, dari 71 responden yang memiliki komitmen organisasi tinggi, sebanyak 68 orang (95,8%) memiliki OCB rendah dan hanya 3 orang (4,2%) yang memiliki OCB tinggi. Secara keseluruhan, terdapat 29 responden yang memiliki OCB tinggi dan 77 responden yang memiliki OCB rendah dari total 106 responden yang diteliti. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di RSUD XY Tahun 2025. Dengan

demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan OCB dapat diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi berkaitan dengan perilaku OCB yang ditunjukkan oleh perawat. Namun demikian, berdasarkan distribusi data pada tabel terlihat adanya pola yang tidak sejalan dengan teori, di mana responden yang memiliki komitmen organisasi rendah justru lebih banyak menunjukkan OCB tinggi dibandingkan responden yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Kondisi ini mengindikasikan kemungkinan adanya kesalahan dalam pengkodean kategori data, kesalahan penempatan frekuensi pada tabel, atau perlunya verifikasi kembali hasil tabulasi silang sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut.

Secara teoritis, komitmen organisasi yang tinggi seharusnya berkorelasi dengan peningkatan perilaku OCB. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi umumnya menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan pekerjaan formal. Oleh karena itu, apabila data pada tabel telah sesuai dengan kondisi sebenarnya, maka diperlukan analisis lebih lanjut untuk menjelaskan fenomena tersebut. Sebaliknya, apabila terjadi kesalahan penginputan atau pelabelan kategori, maka tabel perlu diperbaiki terlebih dahulu agar interpretasi hasil penelitian menjadi lebih akurat dan sesuai dengan landasan teori yang digunakan.

PEMBAHASAN

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB perawat di RSUP XY. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen perawat terhadap organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku OCB. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan formal organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit, karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas organisasi dan menentukan tingkat produktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks rumah sakit, perawat sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki karakteristik yang beragam, baik dari segi usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, maupun latar belakang individu lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan memelihara komitmen yang kuat pada setiap karyawan

agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai dengan peran yang diemban.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik terhadap komitmen organisasional, yaitu sebesar 66,98%. Karakteristik responden yang dominan berada pada kelompok usia 36–45 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 6–8 tahun, serta berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keterikatan yang cukup baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Greenberg dan Baron (2003) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih stabil, produktif, dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Meyer dan Allen dalam Greenberg dan Baron (2003) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena menganggap keberhasilan organisasi sebagai tujuan yang penting untuk dicapai. Mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi dan berupaya memberikan kontribusi terbaik demi keberhasilan organisasi. Komitmen tersebut mendorong karyawan untuk memberikan usaha ekstra, menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya menunjukkan perilaku yang dapat diandalkan, memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang, serta bersedia mengerahkan usaha yang lebih besar dalam pekerjaannya. Kondisi ini akan meningkatkan kemungkinan munculnya OCB, yaitu perilaku sukarela yang dilakukan di luar tugas formal namun memberikan manfaat bagi organisasi (Kreitner & Kinicki, 2004).

Karyawan yang menampilkan OCB sering disebut sebagai *good citizen employee*, yaitu individu yang tidak hanya menjalankan tugas pokoknya dengan baik, tetapi juga secara sukarela membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Menurut Markóczy dan Xin (2005), keberadaan karyawan dengan OCB tinggi sangat penting karena organisasi tidak akan mampu berkembang secara optimal tanpa anggota yang bersedia memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaannya.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa indikator komitmen organisasional yang masih perlu mendapat perhatian. Sebagian responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan “saya akan senang menghabiskan sisa karier saya di rumah sakit ini” (47,17%), “saya benar-benar merasa bahwa masalah rumah sakit ini adalah masalah saya sendiri” (47,17%), serta “saya tidak mudah merasa terikat dengan rumah sakit lain sebagaimana keterikatan saya dengan rumah sakit ini” (58,49%). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan emosional dan rasa memiliki

terhadap organisasi masih belum optimal pada sebagian perawat. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional dan berpotensi menghambat munculnya perilaku OCB.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Han Ji-Wook dan rekan-rekannya pada karyawan beberapa resor ski di Korea yang menemukan bahwa komitmen organisasional, khususnya komitmen afektif, memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menampilkan perilaku OCB yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahadewi dan Muchtadin (2024) yang menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada tenaga rumah sakit di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Temuan penelitian ini juga didukung oleh Wibowo dan Jayanagara (2024) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berperan sebagai mediator penting dalam meningkatkan OCB tenaga rumah sakit. Karyawan yang merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan memiliki rasa memiliki yang tinggi akan menunjukkan perilaku ekstra peran yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah. Selain itu, penelitian Idris et al. (2021) mengenai faktor-faktor prediktor OCB pada perawat di Indonesia menunjukkan bahwa berbagai faktor psikologis dan organisasional yang meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan OCB. Penelitian tersebut menegaskan bahwa OCB merupakan perilaku penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, efektivitas kerja tim, serta kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Penelitian Bakeer et al. (2021) juga menemukan bahwa faktor-faktor organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan dan persepsi positif karyawan terhadap organisasi akan berkontribusi terhadap peningkatan OCB perawat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat yang memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan organisasinya akan lebih terdorong untuk melakukan perilaku sukarela yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, OCB memiliki peran yang sangat strategis karena rumah sakit merupakan organisasi yang mengandalkan kerja sama tim dan koordinasi antarprofesi. Penelitian Khajoei et al. (2024) menjelaskan bahwa OCB pada perawat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, keselamatan pasien, kolaborasi antar tenaga kesehatan, dan efektivitas organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, penguatan komitmen organisasional tidak hanya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan, tetapi juga memberikan manfaat langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diterima pasien.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB perawat ($p = 0,003$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kinerja yang optimal tersebut selanjutnya mendorong munculnya perilaku OCB, yaitu perilaku kerja yang melampaui standar dan tuntutan formal organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kondisi lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui pengelolaan kualitas udara, pencahayaan yang memadai, penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang sesuai, serta membangun lingkungan nonfisik yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis, suasana yang bersahabat, lingkungan yang bersih, tenang, sejuk, dan bebas dari gangguan yang dapat mengurangi kenyamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 494–505.
- Ardi, R., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 1–8.
- Chiu, S. F., Huang, C. C., & Cheng, I. H. (2015). The mediating roles of organizational commitment and job satisfaction in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 11(2), 1–12.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Prentice Hall.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Markóczy, L., & Xin, K. (2005). The virtues of omission in organizational citizenship behavior. *University of California, Irvine Working Paper Series*, 1–27.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Ristig, K. (2009). The impact of perceived organizational support and trustworthiness on trust. *Management Research News*, 32(7), 659–669. <https://doi.org/10.1108/01409170910965251>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson Education.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219–227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.219>
- Bakeer, H. M., Nassar, R. A., & Sweelam, R. K. M. (2021). Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behaviour. *Nursing Management*, 28(5), 19–25. <https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1973>
- Idris, I., Nanang, A. S., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2021). Predicting factors of organizational citizenship behavior in Indonesian nurses. *Heliyon*, 7(12), e08652. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08652>
- Mahadewi, E. P., & Muchtadin, M. (2024). The influence of psychological capital and affective commitment on organizational citizenship behavior of hospital staff. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(2), 367–372. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i2.1081>
- Khajoei, R., Jokar, M., & Vasli, P. (2024). Nurses' experiences of the attributes of organizational citizenship behavior: A qualitative content analysis. *BMC Health Services Research*, 24(1), 538. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10939-8>
- Wibowo, K. M., & Jayanagara, O. (2024). Affective commitment in mediating organizational citizenship behavior factors in hospital staff in Tana Toraja. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 62–73. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.499>