

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI DENGAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD  
JARAGA SASAMEH BUNTOK**

**Riris Sianipar**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin  
Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin  
riris370@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Alasan pemilihan menggunakan metode *PLS* ini adalah disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu selain untuk menguji pengaruh variabel independen/ eksogen terhadap variable dependen/ eksogen. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X1 -> Z T Statistik 4,924 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X2 -> Z T Statistik 2,480 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,013 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X1 -> Y T Statistik 4,632 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X2 -> Y T Statistik 3,038 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok Z -> Y T Statistik 6,305 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok

**Kata Kunci :** Quality Of Work Life, Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang lebih berperan penting dan aktif dalam sebuah organisasi, melalui karyawan organisasi dapat mewujudkan semua rencana yang telah disusun hingga tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi yang ingin berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, dituntut untuk perlu melakukan sebuah perubahan demi mempertahankan kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat krusial dalam menciptakan keuntungan yang sulit untuk ditiru oleh rival-rival dan organisasi lain (Erkutlu, 2011, p. 533).

Karena itu mengelola sumberdaya manusia organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menjaga, memperthankan perilaku-perilaku mereka agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sangat perlu untuk memperhatikan perilaku karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan melakukan sesuatu melebihi dari apa yang seharusnya mereka kerjakan di tempat kerja, serta melakukannya secara sukarela dengan tujuan untuk mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi, maka perilaku ini yang disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Organ (2010) dalam Lubis (2015) mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship*

*Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007).

Organisasi sangat perlu untuk memperhatikan perilaku karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan melakukan sesuatu melebihi dari apa yang seharusnya mereka kerjakan di tempat kerja, serta melakukannya secara sukarela dengan tujuan untuk mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi, maka perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui secara langsung oleh system imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan "sukarela" dimaksudkan bahwa perilaku tidak menuntut deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa, yaitu syarat- syarat bekerja dengan organisasi yang secara terperinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat personal, dan jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman, Organ (1988) dalam (Kaswan, 2015, p. 280). Salah satu Indikator OCB yaitu: (1) *Helping behavior*, (2) *Sportmanship*, (3) *Organizational loyalty*, indikator tersebut belum berjalan dengan maksimal.

Menurut (Robbins & Judge, 2008, p. 100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Luthans, 2006, p. 249) komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) ada keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Beberapa hasil penelitian di lakukan oleh peneliti, sebagai berikut :

(Prasetio, Yuniarsih, & Ahman, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan OCB. (Sani, 2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada OCB. (Saxena & Saxena, 2015) mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh (Harwiki, 2013) juga mengatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB secara signifikan. (Ulndag, Khan, & Guden, 2011) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Selain komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB adalah budaya organisasi. Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Sedangkan Brown (1998) seperti yang dikutip oleh Kenneth et al., (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memmanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi. Beberapa hasil penelitian dilakukan oleh peneliti terkait dengan variabel budaya organisasi terhadap OCB, sebagai berikut : Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Robert Pratama Husodo, 2018 dan Dea Satya, Putra Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini, 2018 dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pada umumnya, perilaku OCB dapat dijumpai pada berbagai organisasi, untuk itu organisasi yang dipilih sebagai objek untuk meneliti perilaku OCB Perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Dalam menjalankan tugas operasional, RSUD Jaraga Sasameh Buntok tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan teknologi

kesehatan. RSUD Jaraga Sasameh Buntok juga membutuhkan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam RSUD Jaraga Sasameh Buntok sangat penting keberadaannya terutama perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien, RSUD Jaraga Sasameh Buntok itu menggunakan teknologi dan peralatan yang serba otomatis dan canggih, tetapi masih saja memerlukan manusia untuk mengoperasikannya.

Pengamatan dan wawancara awal dilakukan peneliti kepada perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok untuk mengungkapkan fenomena- fenomena yang terjadi pada RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ada yang menjadi perhatian, misalnya masih ada perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok yang berbicara tidak penting (menggossip atau berbicara diluar hal pekerjaan), lebih aktif di media sosial, melakukan aktivitas di luar pekerjaan, sering keluar masuk di jam kerja. Dan dari hasil wawancara, perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya.

Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing daripada membantu pekerjaan perawat lain. Selain itu, perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang perawat, namun hanya 3-4 perawat saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar perawat seperti persaingan untuk meraih suatu jabatan ataupun untuk meraih posisi tertentu dengan cara yang tidak sehat.

Seharusnya perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok bekerja secara maksimal agar mampu membantu RSUD Jaraga Sasameh Buntok dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Contoh perilaku

perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidakefektifan pada RSUD Jaraga Sasameh Buntok.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD JARAGA SASAMEH DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah. Maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok ?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok

### KAJIAN PUSTAKA

#### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah salah satu bentuk kesetiaan karyawan dengan selalu menjunjung tinggi loyalitas nya terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini memiliki tiga bentuk dimensi (Allen & Meyer, 1990), antara lain sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) menunjukkan kuatnya keinginan emosional seseorang untuk beradaptasi dengan organisasi tersebut agar tujuan dan keinginannya dapat terwujud. Komitmen afektif terdiri dari beberapa indikator, antara lain:
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap hilangnya sesuatu yang telah diperoleh selama ini didalam sebuah organisasi., seperti gaji, tunjangan, fasilitas kantor, dan lainnya.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) menunjukkan tanggung jawab seorang karyawan untuk tetap bertahan didalam sebuah organisasi.

#### Budaya Organisasi

Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Sedangkan Brown (1998) seperti yang dikutip oleh Kenneth et al., (2007)

mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi. Dimensi Budaya Organisasi. Kajian budaya organisasi bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (main cultural traits) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*)

1. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya-biaya transaksi dan sebagainya. Keterlibatan Setiap bekerja lebih mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi/kelompok.

2. Konsistensi (*concistency*)

Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol dan peraturan peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan-tindakan bisnis lainnya. Teori konsistensi mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi, Konsistensi dengan Perusahaan tempat bekerja menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan, Sehingga apabila diberikan tugas berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu

3. Adaptabilitas (*adaptability*)

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektifitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal maupun eksternal. Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu organisasi terhadap lingkungan yang berubah dnegan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang-peluang baru.

4. Misi (*Mission*)

Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi, Perusahaan akan menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada karyawan untuk membantu mencapai visi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja perusahaan dan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan

***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sebagai serangkaian perilaku-perilaku karyawan yang melebihi persyaratan peran pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000) sebagai indikator untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Indikator ini terdiri dari 7 item yaitu:

1. *Helping behavior*: menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi

- karyawan lain misalnya membantu dalam menggunakan peralatan tertentu.
2. *Sportmanship*: menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan pada suatu organisasi tanpa mengeluh apabila keadaan di perusahaan tersebut kurang menyenangkan. Perilaku ini menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan.
  3. *Organizational loyalty*: Perilaku individu yang berkaitan dengan usaha mempromosikan citra organisasinya ke pihak luar dan individu berusaha melindungi organisasi dari ancaman eksternal, individu akan tetap bertahan bekerja di organisasi tersebut meskipun keadaan organisasi kurang menguntungkan dan penuh dengan resiko.
  4. *Organizational compliance*: menunjukkan suatu sikap individu yang menerima peraturan dan prosedur yang sudah diterapkan dalam suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat oleh perilaku individu tersebut yang tidak pernah melanggar peraturan perusahaan meskipun tanpa diawasi atau sanksi sekalipun.
  5. *Individual initiative*: suatu perilaku individu yang menunjukkan usahanya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dengan cara menjalankan tugasnya secara kreatif. Perilaku tersebut melibatkan tindakan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas demi peningkatan kinerja organisasi, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetennya dan secara sukarela mengambil tanggung jawab.
  6. *Civic virtue*: keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh organisasi demi kelangsungan hidup organisasi.

7. *Self-development*: suatu perilaku individu yang berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan tanpa diminta. Misalnya mengikuti kursus atau pelatihan agar tidak ketinggalan dari kemajuan di bidangnya. Bahkan lebih dari itu, karyawan belajar dari ilmu atau keterampilan baru agar dapat berkontribusi lebih pada organisasi

### **Kinerja**

Menurut Wibowo, (2011, p.7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Wibowo dalam Kurniawati dan Solikhah (2012) mengemukakan kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berikut Indikator Kinerja :

1. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas  
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kehadiran  
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
4. Kemampuan bekerja sama  
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan

sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum.

### Teknik Analisis Data

Data hasil kuisioner dari responden akan dianalisa menggunakan teknik *Partial Least Square (PLS)*. Selain itu Alasan pemilihan menggunakan metode *PLS* ini adalah disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu selain untuk menguji pengaruh variabel independen/ eksogen terhadap variable dependen/ eksogen juga ada pengujian peran mediasi suatu variabel *intervening* yang pengujian- pengujian tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan metode *PLS*

### Hasil Penelitian

#### Discriminant Validity

Hasil output PLS pada perhitungan Average Variance Extracted (AVE) setiap variable menghasilkan nilai lebih besar dari 0,5 sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki Discriminant Validity yang baik.

**Tabel 5.9**

#### Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
Komitmen Organisasional	0,524
Budaya Organisasi	0,503

Organizational Citizenship Behaviour	0,685
Kinerja Perawat	0,577

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel atas, diketahui bahwa nilai AVE semua variabel > 0,5 lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik

### Composite Reliability

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

**Tabel 5.10**

#### Hasil Uji Composite Reliability

Konstruk	Compis1te Reliabilty
Komitmen Organisasional	0,913
Budaya Organisasi	0,831
Organizational Citizenship Behaviour	0,968
Kinerja Perawat	0,889

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan

bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

### R Square

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji R Square**

#### R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Sq...
Y	0.877	0.872
Z	0.810	0.805

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel R Square diatas, nilai R Square variabel Y sebesar 0,877. Angka hasil R Square ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Perawat memberi nilai sebesar 0,877 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel terikat sebesar 87,7%, sedangkan sisanya 12,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Dari tabel R Square diatas, nilai R Square variabel Z sebesar 0,810. Angka hasil R Square ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour memberi nilai sebesar 0,810 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel terikat sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hasil output uji hipotesis dengan smart PLS baik hipotesis pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.12**  
**Pengaruh Langsung**

Pengaruh Total					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik ( O /...	P Values
X1 -> Y	0.558	0.564	0.120	4.632	0.000
X1 -> Z	0.629	0.617	0.128	4.924	0.000
X2 -> Y	0.379	0.369	0.125	3.038	0.003
X2 -> Z	0.315	0.328	0.127	2.480	0.013
Z -> Y	0.673	0.690	0.107	6.305	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

### Hipotesis :

- Diketahui pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X1 -> Y T Statistik 4,632 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima
- Diketahui pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X2 -> Y T Statistik 3,038 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima
- Diketahui pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok X1 -> Z T Statistik 4,924 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima
- Diketahui pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Organizational

Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X_2 \rightarrow Z$  T Statistik 2,480 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,013 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima

- e. Diketahui pengaruh langsung Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $Z \rightarrow Y$  T Statistik 6,305 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima

**Tabel 5.13**

**Pengaruh Tidak Langsung**

Efek Tidak Langsung Spesifik					
Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampe		
Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.424	0.427	0.115	3.675	0.000
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.212	0.225	0.091	2.317	0.021

Sumber : Data Diolah, 2020

- a. Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok melalui Organizational Citizenship Behaviour memiliki nilai P Value 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adanya mediasi antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok melalui Organizational Citizenship Behaviour. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima
- b. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok melalui Organizational Citizenship

Behaviour memiliki nilai P Value 0,021 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adanya mediasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok melalui Organizational Citizenship Behaviour. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima

**Pembahasan**

**Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok**

Diketahui pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X_1 \rightarrow Z$  T Statistik 4,924 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok.

Dengan demikian, dalam meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok khususnya para pegawai, perlu menciptakan hubungan yang baik serta memberikan suasana kerja yang lebih kondusif, kekeluargaan dan adanya keterbukaan pimpinan UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Hal ini akan dapat lebih memudahkan komunikasi di antara para pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok, sehingga komitmen kerja bisa lebih meningkat. Diketahui selama ini pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok belum saling membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, dan juga pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok ada sebagian belum juga mematuhi peraturan organisasi baik yang dibuat untuk menjaga ketertiban.

**Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok**

Diketahui pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Organizational

Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X_2 \rightarrow Z$  T Statistik 2,480 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,013 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang dimiliki saat ini berjalan dengan baik, selain itu pola pikir keseharian dalam lingkungan secara langsung membentuk perilaku dalam bekerja pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok, serta kebiasaan yang sulit dirubah. Dengan demikian UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok membentuk budaya organisasi secara berkesinambungan. Semakin baik budaya organisasi dalam UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok akan mempengaruhi perilaku pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok khususnya perawat. Dalam implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku pegawai UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan

### **Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok**

Diketahui pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X_1 \rightarrow Y$  T Statistik 4,632 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok.

Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin rendah kinerja pegawai. Komitmen

organisasi merupakan komitmen yang dimiliki seorang pegawai terhadap perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja.

Komitmen organisasi adalah salah satu bentuk kesetiaan pegawai dengan selalu menjunjung tinggi loyalitas nya terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini memiliki tiga bentuk dimensi Komitmen afektif (*affective commitment*) menunjukkan kuatnya keinginan emosional seseorang untuk beradaptasi dengan organisasi tersebut agar tujuan dan keinginannya dapat terwujud. Komitmen afektif terdiri dari beberapa indikator, antara lain: Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap hilangnya sesuatu yang telah diperoleh selama ini didalam sebuah organisasi., seperti gaji, tunjangan, fasilitas kantor, dan lainnya. Komitmen normative (*normative commitment*) menunjukkan tanggung jawab seorang pegawai untuk tetap bertahan didalam sebuah organisasi

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok**

Diketahui pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X_2 \rightarrow Y$  T Statistik 3,038 < 1.67065 selain itu memiliki nilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok.

Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai.

Kenneth et al., (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang

dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi. Dimensi Budaya Organisasi yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*) dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai

### **Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jaraga Sasameh Buntok**

Diketahui pengaruh langsung Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $Z \rightarrow Y$  T Statistik  $6,305 < 1.67065$  selain itu memiliki nilai  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok.

Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi Organizational Citizenship Behaviour maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah Organizational Citizenship Behaviour maka semakin rendah kinerja pegawai.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sebagai serangkaian perilaku-perilaku karyawan yang melebihi persyaratan peran pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000) sebagai indikator untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Indikator ini terdiri dari 7 item yaitu: *Helping behavior*, *Sportmanship*, *Organizational loyalty*, *Organizational compliance*, *Individual initiative*, *Civic virtue*, *Self-development* dapat dijalankan dengan baik, maka kinerja juga akan meningkat

### **Kesimpulan**

1. Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour

terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X1 \rightarrow Z$  T Statistik  $4,924 < 1.67065$  selain itu memiliki nilai  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok

2. Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X2 \rightarrow Z$  T Statistik  $2,480 < 1.67065$  selain itu memiliki nilai  $0,013$  lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok
3. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X1 \rightarrow Y$  T Statistik  $4,632 < 1.67065$  selain itu memiliki nilai  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok
4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $X2 \rightarrow Y$  T Statistik  $3,038 < 1.67065$  selain itu memiliki nilai  $0,003$  lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok
5. Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok  $Z \rightarrow Y$  T Statistik  $6,305 < 1.67065$  selain itu memiliki nilai  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok

### **Saran**

1. Bagi UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok : Dapat memfokuskan perhatian antara atasan dan bawahan dengan komunikasi lebih insentif agar para karyawan atau perawat UPTD

RSUD Jaraga Sasameh Buntok mampu memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran Organizational Citizenship Behavior. Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh anggota perusahaan, sehingga diharapkan perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja.

2. Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok, sehingga diharapkan perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja
3. Memberi kesempatan bagi karyawan UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok untuk mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, anggap karyawan UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok bukan lagi aset melainkan mitra kerja, yang aspirasinya perlu dihargai.
4. Komitmen organisasional dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat di dalam organisasi, sehingga karyawan UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebaiknya diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaannya, jika karyawan melakukan kesalahan maka dapat diberikan teguran secara baik-baik agar karyawan tidak merasa tersinggung

#### DAFTAR PUSTAKA

Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1-17. doi:10.5296/ijhrs.v2i2.1740

Adham, A. (2014). Employee Involvement and its Impact on job Satisfaction and Organisational Commitment. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 18(2), 368-400.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, ROI. *European Journal of Business and Management*, 7(23).

Dimitriades, Z. S. (2007). The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey. *Emerald Group Publishing Limited*, 29(5). doi:10.1108/01425450710776290

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, H. I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS (6 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

PAPARON'S PIZZA CITY OF TOMORROW. AGORA, 1(1), 1-8.

Harwiki, W. (2013, December). The Influence of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance (Study of Outstanding Cooperatives in East Java Province, Indonesia). *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 5(12), 876-885.

Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Retrieved from

<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5786f4c94048544b3332e123&assetKey=AS:383572759334914@1468462280965>

Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti. Bandung: CV. Alfabeta.

Khan, K., & Nemati, A. R. (2011, Maret 18). Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(6). Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.

Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M.3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). (V. A. Yuwono, S. Purwanti, A. T. P, & W. Rosari, Trans.) Yogyakarta: ANDI.

Markovits, Y., Davis, A. J., & Dick, R. V. (2007). Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviours, A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Of Management*, 26(3), 513-563. doi:10.1177/014920630002600307

Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Universitas Journal of Management*, 5(1), 32-38. doi:10.13189/ujm.2017.050104

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans., p. 46). Jakarta: Salemba Empat.

Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15). doi:10.5539/ijbm.v8n15p57

Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Partial Least Square SEM (PLS-SEM). . Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19-30.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2014 ). *Metode Penelitian Bisnis*. Juli: ALFABETA.

Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012, Desember). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.

Ueda, Y. (2012). Effect Of Job Involvement On Importance Evaluation Of Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Business and Society*, 13(1), 77-89.

Ulndag, O., Khan, S., & Guden, N. (2011). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions. *Hospitality Review*, 29(2), 1-21.