

## **Analisis *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rumah Sakit**

**Amandha Habsari Priyanto<sup>1)</sup>, Noor Arifin<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

<sup>2)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Corresponding author: [arifin1768@unisnu.ac.id](mailto:arifin1768@unisnu.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of Kartini Hospital Jepara. This study uses descriptive quantitative research with sample of 96 employees. Data analysis uses a multiple linear regression approach, data processing using the IBM SPSS version 26.0 application. The results of the study indicate that employee engagement, job satisfaction, and organizational commitment have a significant positive effect to organizational citizenship behavior, with an average t-count > t-table 1.661 and a sig value <0.05. This indicates that the higher the employee engagement, will the higher to carry out extra behavior at work. The higher the employee's job satisfaction, the more proactive they are in helping coworkers and contributing to a positive work environment. Then the better employees who have a high commitment to the organization tend to be more loyal and willing to do additional tasks which are the core of OCB behavior.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat Rumah Sakit Kartini Jepara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 96 perawat. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda, pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, job satisfaction, dan organization commitment berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior, dengan rata-rata t-hitung > t-tabel 1,661 dan nilai sig < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement maka akan semakin tinggi pula untuk melakukan perilaku ekstra dalam bekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka akan semakin proaktif dalam membantu rekan kerja dan memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif. Kemudian semakin baik perawat memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal dan bersedia melakukan tugas tambahan yang merupakan inti dari perilaku OCB.

**Kata Kunci:** Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu komponen yang penting dan pokok bagi sebuah organisasi. SDM menjadi sebuah kunci kesuksesan bagi organisasi. Kualitas SDM penting untuk dikembangkan secara baik sehingga mampu bekerja semaksimal mungkin, agar mampu mengintegrasikan efektivitas dan efisiensi bagi berjalannya suatu organisasi (Ompusunggu & Rifani, 2023). Peran pegawai sangat penting keberadaannya bagi organisasi untuk pemikiran yang maju guna mewujudkan SDM kompetensi lebih unggul, tidak hanya pada cara bekerja atau penyelesaian tugas secara baik, namun perlu juga diperhatikan perannya saat di

luar aturan organisasi (*extra role*). Perilaku *extra role* ini sering juga disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Ulfatin & Teguh, 2016).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang ditunjukkan oleh perawat atau pegawai organisasi yang melebihi kewajiban tugas resmi mereka, contohnya adalah bila karyawan menyatakan dukungan terhadap rekan kerja antar departemen, niat untuk membantu rekan kerja di luar departemen, memberikan saran untuk meningkatkan kualitas kinerja, menunjukkan rasa hormat terhadap sesama, menunjukkan antusiasme, berkontribusi dalam pemeliharaan gedung, peduli terhadap properti perusahaan, serta menjaga ketepatan waktu dan kehadiran di atas standar yang ditetapkan (Rizal Abdurahman & Manggiasih, 2024). OCB dipengaruhi oleh faktor seperti keterikatan perawat (*employee engagement*) (Ompusunggu & Rifani, 2023). *Employee Engagement* adalah tingkat antusiasme yang muncul dari dalam diri perawat saat mereka berusaha keras untuk bekerja sesuai dengan strategi utama perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. (Harsono & Syahrinullah, 2023). Penelitian lain bahwa OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Dala 2005; LePine dkk., 2002; Organan & Ryan 1995), artinya teridentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB (Handaningrum & Tanuwijaya, 2023). Selain itu, faktor lain bahwa komitmen organisasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Persepsi perawat tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang mereka anggap penting dapat mempengaruhi kerelaan melaksanakan tugasnya. (Triyanto & Jaenab, 2020).

Menurut Akilah, (2019) permasalahan pada Rumah Sakit RA Kartini adalah beberapa pasien menyampaikan keluhan tentang proses pelayanan yang lambat dan rumit terkesan kurang profesional. Oleh karenanya organisasi pelayanan memerlukan perawat yang memiliki komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan operasional dan strategis. Dalam konteks ini, *organisational citizenship behavior* (OCB) menjadi variabel yang sangat penting dalam meningkatkan layanan dan kinerja perawat. OCB merujuk pada perilaku positif perawat yang tidak secara langsung terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya, namun berkontribusi efektif dapat meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan *organisational citizenship behavior* dan kinerja perawat. OCB perawat RSU Kartini Jepara diketahui bahwa ada beberapa perawat yang acuh dengan sesama rekan kerjanya sehingga ia menuntut perawat lain untuk segera menyelesaikan tugasnya demi kepentingannya sendiri. Selain itu ketika ada perawat lain yang tidak masuk kerja dikarenakan izin sakit maupun cuti hamil, maka terkadang masih terdapat rekan kerja perawat merasa keberatan untuk bersedia membantu melayani pasien yang tidak menjadi tanggungjawab mereka. Perilaku perawat yang menjadi tuntutan perusahaan tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga *extra-role* di dalam perusahaan (Ulfatin & Teguh, 2016).

Menurut (Rustiawan, 2023b), OCB perawat rumah sakit Kartini secara organisasional masalahnya bisa dilihat sebab perawat tersebut mudah meninggalkan pekerjaan dan RS tanpa memikirkan dampak yang dialami lembaga ini. Semakin sering perawat mengundurkan diri dan keluar (*turnover*) dari tempat pekerjaannya memperlihatkan bahwa tidak ada rasa bersungguh-sungguh dan tekad yang baik perawat untuk tetap berada di organisasi tersebut (Rustiawan 2023). Sehingga dapat dikatakan bahwa perawat yang keluar masuk organisasi yang cukup tinggi menunjukkan adanya OCB yang rendah (Kusumajati, 2014). Berikut data *turnover* pada Rumah Sakit RA Kartini dapat dilihat pada tabel 1 :

**Tabel 1. Data turnover perawat Rumah Sakit RA Kartini**

Tahun	Jumlah Perawat Awal Tahun	Jumlah Perawat Keluar	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Akhir Tahun	Presentase Turnover
2021	156	16	12	152	10.5%
2022	152	19	14	147	12.9%
2023	147	15	14	146	10.3%

Sumber : Rumah Sakit RA Kartini, 2024

Dari Tabel 1 terlihat bahwa tingkat *turnover* perawat cukup tinggi diatas 10 persen dalam tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2021 sampai 2023. Hal tersebut menunjukkan bahwa OCB Pegawai atau perawat Rumah Sakit RA Kartini rendah. Menurut Gillis dalam (I Komang Ardana, 2017) suatu perawat dapat dikatakan OCB baik jika data *turnover* perawat berkisar antara 5-10 persen pertahun, namun apabila  $> 10\%$  pertahun sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen perawat dalam menjalankan peraturan disiplin terhadap organisasi yang rendah. Berdasarkan data di atas terjadi fenomena permasalahan yang terjadi di RS Kartini Jepara terkait dengan perilaku OCB, oleh karena itu perlu dicarikan solusi dari permasalahan OCB sehingga pelayanan dan operasional di RS bisa berjalan dengan baik.

Dalam pelayanan kesehatan, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi elemen penting yang mendukung keberhasilan operasional organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. OCB mencakup perilaku sukarela perawat yang tidak secara langsung diwajibkan, namun sangat berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Fenomena di RSUD Kartini menunjukkan adanya beberapa indikator rendahnya OCB di kalangan perawat, yang menghambat tercapainya tujuan strategis organisasi, di antaranya adalah: 1) *Altruism* (Kesediaan Membantu) rendah. beberapa perawat enggan membantu rekan kerja yang sedang cuti atau tidak masuk kerja, sehingga tugas tidak terselesaikan dengan baik. 2) *Courtesy* (Sikap Menghormati), yaitu masih ada perawat yang cenderung acuh terhadap kebutuhan rekan kerja dan menuntut pekerjaan selesai demi kepentingan pribadi, tanpa memperhatikan beban kerja rekan lainnya. 3) *Civic Virtue* (Kepedulian terhadap Organisasi) masih rendah, tingginya tingkat turnover menunjukkan rendahnya loyalitas perawat, yang menandakan kurangnya kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, dan 4) *Sportsmanship* (Kesediaan Menerima Kondisi) yaitu perawat kurang proaktif menghadapi tantangan kerja, sering mengeluh, dan tidak beradaptasi dengan tekanan kerja, yang menghambat efisiensi layanan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Harsono & Syahrinullah, 2023). Keterikatan perawat yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *organisational citizenship behavior* perawat. Sementara hasil riset komitmen organisasional berkontribusi lebih banyak pada OCB organisasi (Rustiawan 2023). Dan penelitian Zeinabadi (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap OCB. Dari fenomena permasalahan dan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut menganalisa pengaruh *Employee Engagement*, *Job Satisfaction* dan Komitmen organisasional terhadap *organisational citizenship behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Umum Kartini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Organisational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (1988) dalam (Ristiana, 2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan individu yang didasarkan pada pilihan dan inisiatif pribadi, tidak bergantung pada sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara keseluruhan meningkatkan

kinerja organisasi. Perilaku ini tidak termasuk dalam persyaratan atau deskripsi pekerjaan perawat, sehingga tidak akan ada sanksi jika perilaku ini tidak ditunjukkan. Organisasi yang berhasil memerlukan perawat yang bersedia melampaui tugas formal mereka dan memberikan kinerja yang melebihi ekspektasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana kolaborasi tim semakin umum, fleksibilitas menjadi kunci. Organisasi mengharapkan perawat yang siap untuk menangani tanggung jawab yang mungkin tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. OCB adalah perilaku membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, bersifat konstruktif, diakui oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan produktivitas individu. (Ristiana M, 2014). Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (1988) dalam (Ristiana, 2014) terdiri dari 5 dimensi yaitu: 1) *Altruism* adalah perilaku membantu yang ditujukan untuk membantu individu lain di dalam organisasi. 2) *Courtesy* adalah memberikan bantuan kepada rekan kerja untuk mencegah masalah terkait pekerjaan dengan memberikan saran, informasi, dan menghormati kebutuhan mereka. 3) *Sportsmanship* adalah sikap toleransi terhadap kondisi yang tidak ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. 4) *Civic virtue* adalah aktif terlibat dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan organisasi. 5) *Conscientiousness* adalah melakukan tindakan yang bermanfaat bagi organisasi, seperti mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku.

### **Employee Engagement**

Menurut Robbins & Judge, (2019), *employee engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. Mereka mengatakan bahwa engagement merupakan keadaan pikiran dan perasaan yang lebih persisten dan menyeluruh, tidak hanya fokus pada objek kejadian individu atau perilaku tertentu. Kekuatan (semangat) mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2013). *Employee Engagement* adalah sebuah tujuan organisasi yang dapat dicapai melalui inisiatif individu, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, usaha serta ketekunan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara jelas (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Indikator *Employee Engagement* menurut Arista dalam Rohana Manalu et al. (2021) ada tiga aspek: a) Semangat: Dapat diidentifikasi dengan keseriusan dalam pekerjaan, ketangguhan mental, dan ketekunan dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan. b) Dedikasi: Melibatkan pengorbanan energi dan pikiran, tingkat antusiasme yang tinggi, serta melihat tantangan sebagai bagian dari pengembangan pribadi. c) Penyerapan: Dicitrakan oleh kegembiraan dalam bekerja dan kesulitan untuk melepaskan diri dari keterlibatan dalam pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)**

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perawat yang merasa puas cenderung lebih menyukai kondisi pekerjaannya dibandingkan dengan rekan kerja yang tidak merasa puas. Locke berpendapat dalam Gofur Abdul, (2021) perasaan yang terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja lebih cenderung mencerminkan pengalaman saat ini dan masa lalu daripada harapan di masa mendatang. Menurut Yuliarni et al., (2021), terdapat lima (5) indikator kepuasan kerja perawat yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja perawat, yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), Hal ini menjangkau sejauh mana pekerjaan menyediakan hal-hal yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Hasil survei menunjukkan bahwa salah satu faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang dan menarik. 2) Pembayaran (*Pay*); Hal ini mengukur jumlah remunerasi finansial yang diterima dan tingkat kesetimpalan antara upah yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan. Perawat seringkali melihat upah sebagai refleksi dari bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka terhadap organisasi. 3) Promosi (*Promotion*);

Hal ini merupakan peluang kenaikan pangkat dalam organisasi. Promosi dapat mengambil berbagai bentuk dan memiliki berbagai penghargaan yang menyertainya. Perawat yang dipromosikan berdasarkan performa biasanya mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang dipromosikan berdasarkan senioritas.4) Pengawasan (Supervisor); Hal ini mengukur kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral. Ini meliputi kemampuan penyelia untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap perawat dengan membantu memberikan motivasi, berkomunikasi secara personal, dan memberikan bantuan dalam partisipasi terhadap pekerjaan.5) Rekan Kerja (*Co-Workers*); Hal ini merupakan tingkat di mana rekan-rekan kerja secara teknis cakap dalam bekerja dan memberikan dukungan sosial.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen adalah kesungguhan seseorang untuk memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan yang telah disepakati. Ini melibatkan keputusan hati yang bulat, tekad untuk bekerja keras, bersedia berkorban, dan mengambil tanggung jawab. Komitmen ini sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam bekerja karena menjadi dasar yang mendorong mereka untuk bertanggung jawab secara maksimal terhadap tugas-tugas mereka (Putri et al., 2021). Komitmen organisasional mencerminkan loyalitas perawat terhadap organisasi, yang termanifestasi dalam dukungan mereka terhadap kesuksesan dan kemajuan berkelanjutan. Ini melibatkan ekspresi perhatian anggota organisasi terhadap entitas tempat mereka bekerja dan perkembangannya secara berkelanjutan. Menurut Heriyanti & Zayanti, (2020) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut: 1) Komitmen Afektif yang meliputi ; Kebahagiaan dalam organisasi dan Kebanggaan dalam organisasi; 2) Komitmen Normatif yang meliputi: Tanggung jawab pada organisasi dan Kesetiaan pada organisasi; 3) Komitmen Berkelanjutan yang meliputi; Keterikatan pada organisasi dan Kepemilikan pada organisasi serta ketergantungan pada organisasi.

### **Hubungan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Employee Engagement* (EE) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang erat dalam konteks organisasi. EE menggambarkan seberapa terlibat, termotivasi, dan berdedikasinya perawat terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika perawat merasa terikat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan OCB, yaitu perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab formal mereka, seperti membantu rekan kerja atau menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Perawat yang *engaged* cenderung merasa lebih memiliki terhadap perusahaan, sehingga mereka secara sukarela berkontribusi lebih, baik dalam bentuk kinerja kerja yang diharapkan maupun dalam mendukung lingkungan kerja dan budaya organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, meningkatkan EE dalam organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan OCB di kalangan perawat. Penelitian Ompusunggu & Rifani, (2023) yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H1 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior***

### **Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Job Satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan OCB. OCB adalah perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab pekerjaan yang ditetapkan, seperti membantu rekan kerja, memberikan saran yang membangun, atau menunjukkan inisiatif. Perawat yang puas cenderung merasa lebih dihargai dan terhubung dengan organisasi, yang

mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Kepuasan kerja menciptakan rasa kepemilikan dan loyalitas, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ranto et al., 2024) yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan perawat untuk terlibat dalam OCB, sehingga mendukung kinerja dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Handaningrum & Tanuwijaya, (2023) yang mengatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H2 : *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior***

### **Hubungan Komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Komitmen organisasional memiliki pengaruh kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasional, yang mencerminkan tingkat kesetiaan dan keterikatan perawat terhadap organisasinya, membuat perawat merasa lebih peduli terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi, sehingga memotivasi mereka untuk melakukan OCB. OCB adalah perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab formal, seperti membantu rekan kerja dan mendukung kebijakan organisasi. Perawat dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung melihat kesuksesan organisasi sebagai kesuksesan mereka sendiri, sehingga mereka lebih bersedia untuk berkontribusi secara sukarela. Dengan demikian, memperkuat komitmen organisasional dapat meningkatkan kecenderungan perawat untuk menunjukkan OCB, yang pada akhirnya mendukung efektivitas dan produktivitas organisasi.

Penelitian Zalfa & Sugesti, (2020) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah:

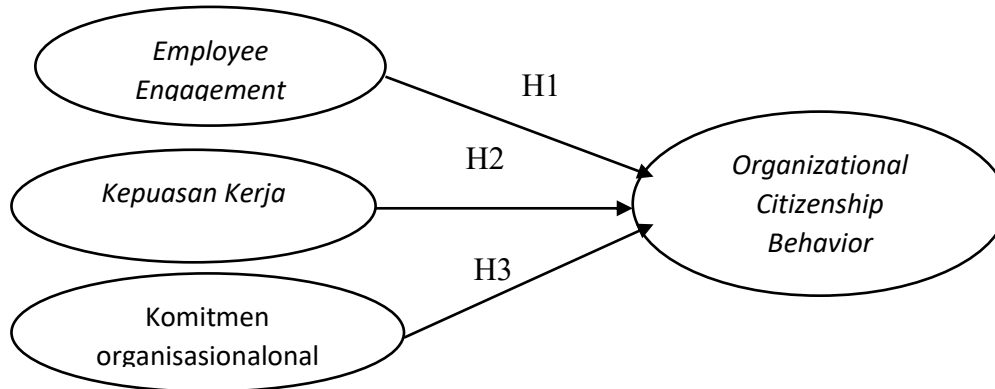
**H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior***

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai datanya (Sugiyono, 2020). Sampel yang digunakan adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Kartini yang berjumlah 96 orang Rumah Sakit Umum Kartini. Adapun perawat yang kami gunakan sebagai responden adalah yang memenuhi beberapa syarat berikut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purpposive sampling*, yaitu teknik sampling yang digunakan peneliti dengan pertimbangan-pertimbangan dan ciri-ciri tertentu untuk tujuan tertentu.

1. Memiliki Pengalaman Kerja Minimal 3 Tahun  
Perawat dengan pengalaman kerja ini dianggap sudah memahami budaya kerja organisasi dan pola interaksi dengan rekan kerja serta pasien.
2. Berstatus Perawat Tetap atau Kontrak Aktif  
Perawat yang masih aktif bekerja dapat memberikan gambaran terkini tentang perilaku kerja sehari-hari terkait OCB.
3. Berinteraksi Langsung dengan Pasien  
Perawat yang terlibat langsung dalam pelayanan pasien relevan untuk mengevaluasi aspek sportsmanship dan civic virtue.
4. Memiliki Catatan Kinerja yang Stabil  
Responden dengan catatan kinerja baik dapat memberikan pandangan tentang perilaku extra-role, sedangkan yang kinerjanya kurang baik bisa menggambarkan area perbaikan.
5. Berpartisipasi dalam Kegiatan Organisasi  
Perawat yang sering terlibat dalam kegiatan organisasi, seperti pelatihan atau kegiatan sosial, mencerminkan civic virtue yang baik.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Variabel penelitian meliputi *Employee Engagement*, *Kepuasan Kerja* dan *Komitmen organisasional* diuji pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Rumah Sakit Kartini. Sebagaimana gambar dibawah:



**Gambar 1. Desain Penelitian**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas untuk mengukur tingkat kecermatan suatu item atau instrumen diperoleh bahwa pada variabel *employee engagement* dengan 5 item pernyataan, *job satisfaction* dengan 6 item pernyataan, *komitmen organisasional* dengan 4 item pernyataan, dan *organizational citizenship behavior* dengan 5 item pernyataan, masing-masing elemen mempunyai nilai *r*-hitung > *r*-tabel dengan  $\alpha = 5\%$  sehingga dapat disimpulkan semuanya valid (sahih). Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa empat variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (andal) karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Pemanding	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,756	0,6	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	0,792	0,6	Reliabel
Komitmen organisasional (X3)	0,776	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,768	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2024

Uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat dari analisis regresi linier berganda, terdiri dari uji normalitas, hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Artinya nilai *Asymp. Sig. (dua sisi)* > (0,05), maka data penelitian ini berdistribusi normal (memenuhi uji asumsi normalitas) yang menghasilkan data berdistribusi normal. Diperoleh hasil uji varians untuk seluruh variabel independen dengan nilai *Sig.( 2-tailed)* > (0,05), sehingga disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dilakukan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Lalu hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *VIF* untuk semua variabel < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independent (*employee engagement*, *job satisfaction* dan *komitmen organisasional*) tidak saling berkorelasi. Uji autokorelasi diperoleh nilai uji runs 0,538 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi (tidak terjadi autokorelasi).

Pada Uji F (juga uji model) menunjukkan bahwa besarnya nilai F-tabel dengan df penyebut (df2) sebesar 93 dan df pembilang (df1) sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 115.507, dengan nilai sig .000 < 0,05. Disimpulkan variabel *employee engagement*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil analisis Uji F (Simultan) ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	10.672	3	3.557	115.507	.000 <sup>b</sup>	
	Residual	2.833	92	.031			
	Total	13.506	95				

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior  
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Employee Engagement, Job Satisfaction

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.490	.178		2.752	.007
	Employee Engagement	.368	.089	.440	4.130	.000
	Job Satisfaction	.195	.099	.235	1.959	.032
	Komitmen Organisasi	.211	.089	.254	2.366	.020

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Untuk mengetahui t tabel dari variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dapat dicari dengan menggunakan rumus ( $df = n - k$ ). Dimana ( $n$ ) adalah jumlah sampel, dan ( $k$ ) adalah jumlah variabel serta tingkat signifikan 0,05. Jadi, ( $df = 96 - 3 = 93$ ), maka diperoleh t tabel sebesar 1,661.

Variabel *employee engagement* memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,130 > t-tabel dengan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05, maka hipotesis 1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Variabel *job satisfaction* memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,959 > t-tabel dengan nilai signifikansi adalah 0,032 < 0,05, maka hipotesis 2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Variabel komitmen organisasional memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,366 > t-tabel dengan nilai signifikansi adalah 0,020 < 0,05, maka hipotesis 3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,790, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *employee engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebanyak 79,0%, sedangkan sisanya 21,0% dijelaskan oleh variabel lain seperti persyaratan kerja, manajemen talenta, kepercayaan dan lainnya yang belum diperhatikan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan penelitian Ompusunggu & Rifani, (2023), yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat



keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam pekerjaan, serta memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Teori keterikatan karyawan (Schaufeli & Bakker, 2013) menjelaskan bahwa *employee engagement* terdiri dari tiga aspek utama: semangat, dedikasi, dan absorpsi. Dalam konteks penelitian ini, keterikatan perawat yang tinggi mencerminkan tingkat motivasi yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku OCB. Perawat yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan bersedia melakukan tugas tambahan di luar kewajiban formal mereka.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handaningrum & Tanuwijaya, (2023), yang menyebutkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersedia untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi terhadap lingkungan kerja secara sukarela.

Menurut teori kepuasan kerja Locke berpendapat dalam Gofur Abdul, (2021), kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku OCB. Dalam penelitian ini, aspek kepuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir berkontribusi dalam meningkatkan kesediaan perawat untuk bekerja lebih dari yang diharapkan.

### **Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Komitmen organisasional juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini mendukung penelitian Zalfa & Sugesti, (2020), yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB.

Menurut Heriyanti & Zayanti, (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama: 1) Komitmen Afektif, yang meliputi kebahagiaan dalam organisasi dan kebanggaan dalam organisasi; 2) Komitmen Normatif, yang mencakup tanggung jawab pada organisasi dan kesetiaan pada organisasi; serta 3) Komitmen Berkelanjutan, yang mencakup keterikatan pada organisasi, kepemilikan pada organisasi, serta ketergantungan pada organisasi. Dalam penelitian ini, perawat yang memiliki komitmen afektif tinggi—ditandai dengan kebanggaan terhadap organisasi—lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, menaati aturan, dan menunjukkan kepedulian terhadap keberlanjutan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat rumah sakit umum Kartini. Implikasi pada Rumah Sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement*, *job satisfaction*, dan komitmen organisasional untuk memperkuat OCB perawat. Upaya ini dapat dilakukan melalui peningkatan nilai-nilai yang terkait dengan ketiga variabel tersebut, seperti memperkuat keterikatan perawat, memastikan perasaan puas dan komitmen perawat serta dengan aspek-aspek penting perilaku kewarganegaraan organisasi. Dengan demikian, tercipta perilaku hubungan kerja antara perawat dan pimpinan akan semakin produktif serta menumbuhkan rasa suksrelawan perawat pada lembaga seperti di RSUD Kartini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya sampel yang digunakan hanya berasal dari satu rumah sakit, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke rumah

sakit lain. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur tiga variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja. Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data juga berpotensi menimbulkan bias responden akibat subjektivitas dalam menjawab pertanyaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mendukung perilaku kewarganegaraan organisasi di sektor kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AKILAH, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika*, 11(1), 81. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Gofur Abdul. (2021). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 1–10.
- Handaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 365–382. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3365>
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- I Komang Ardana. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 5319–5347.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Ompusunggu, L. S., & Rifani, D. N. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. *Widya Manajemen*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i1.3346>
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja , dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 1(2), 132–143.
- Ranto, D. W. P., Arifin, N., & Murdapa, P. A. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediating Workplace Spirituality on Job Performance. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 8(3), 506 – 520. <https://doi.org/10.1108/mrr-09-2015-0216>
- Ristiana M, M. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.199>
- Rizal Abdurahman, K., & Manggiasih, T. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Klinik Izzati Group. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6372–6380.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work

- Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Rustiawan, I. (2023a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Texfibre Indonesia Di Purwakarta. *Edunomika*, 07(01), 1–23.
- Rustiawan, I. (2023b). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 71–80. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.339>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.
- Ulfatin, N., & Teguh, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Issue June).
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>
- Zalfa, Y., & Sugesti, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel. *Competitive*, 15(2), 129–136. <https://doi.org/10.36618/competitive.v15i2.927>