

**Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Abdoer Rahem di
Situbondo)**

Oleh:

Dani Januar Subianto

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
danijanuars@gmail.com*

Dosen Pembimbing

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP

Abstract: *This study aims to analyzing the impact of compensation and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (ocb) in nurses at dr. Abdoer Rahem Hospital in Situbondo, both the impact partial or simultaneous. This explanatory research explains the position of the variables studied and the relationship between one variable and another. The sample of this study is 83 nurse respondents obtained by saturation sampling method. This study using multiple linear regression with SPSS 25 software. The result shows that compensation and organizational commitment has the impact toward organizational citizenship behavior (ocb) both partial or simultaneous.*

Keyword: *Compensation, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Situbondo, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel dari penelitian ini adalah 83 responden perawat yang didapat dengan metode sampling jenuh. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. PENDAHULUAN

Faktor terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. *In-role* adalah

deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan oleh karyawan dan *extra-role* adalah perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan dan diharapkan oleh sebuah instansi. Perilaku *extra-role* inilah yang dalam

organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior dari karyawan ini bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun penghargaan serta apabila melakukannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap keefektifan lingkungan organisasi (Organ, 2006).

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* tidak lepas dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (Gautam Van Dick et al, 2004).

Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional (Luthans, 2006).

Selain faktor komitmen organisasional, faktor lainnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu kompensasi. Organisasi tentunya

perlu untuk memberikan imbalan atau kompensasi terhadap karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Salah satu rumah sakit yang telah beroperasi kurang lebih 33 tahun adalah Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem di Kabupaten Situbondo. Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem memiliki visi “*Terwujudnya RSUD dr. Abdoer Rahem yang bermutu dan menjadi kebanggaan masyarakat Situbondo*”, agar dapat mewujudkan visi tersebut diperlukan peran aktif dan tanggap dari tenaga medis-paramedis.

Perawat sebagai salah satu tenaga medis-paramedis yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sekitar 40-60% (Swansburg, 2000).

Pelayanan dari perawat yang berkualitas saja tidak cukup karena masyarakat sekarang tumbuh dan berkembang secara dinamis, oleh

karenanya perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan. Tuntutan seperti itu menjadikan perawat sebagai salah satu dari elemen rumah sakit yang sangat membutuhkan perilaku-perilaku dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (Runtu dan Widyarini, 2009).

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Keperawatan RS Abdoer Rahem ibu Sumarni, kompensasi yang diberikan pihak rumah sakit berupa gaji, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung. Gaji diberikan berdasarkan jabatan sesuai aturan yang ditetapkan Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem dimana gaji dihitung berdasarkan hari kerja karyawan, insentif diberikan sesuai dengan penghasilan dari Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem, bonus diberikan berdasarkan uang jasa dan uang jaga malam sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi yaitu Asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS

Ketenagakerjaan.

Rumah Sakit mengharapkan perawat selalu mengedepankan komitmen organisasional, Tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi menimbulkan adanya beban kerja yang tinggi pula dan target penyelesaian pekerjaan yang paripurna. Selain melaksanakan tugas keperawatan, perawat juga dibebani tugas tambahan misalnya menangani tugas administrasi. sehingga sering membuat perawat merasa belum menyelesaikan tugasnya. Perawat yang bekerja di *shift* sore atau malam sering mengalami kelelahan dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kelelahan yang dialami oleh perawat tidak hanya menjadikan perawat bekerja tidak maksimal tetapi seringkali perawat mengabaikan pekerjaannya dan lebih memilih untuk bersantai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Martoyo (2007) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*).

Menurut Simamora (2005) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2009).

Qureshi et al., (2011) mendefinisikan komitmen organisasional hanya sebagai tanggung jawab atas rasa memiliki karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai ikatan emosional karyawan terhadap organisasinya.

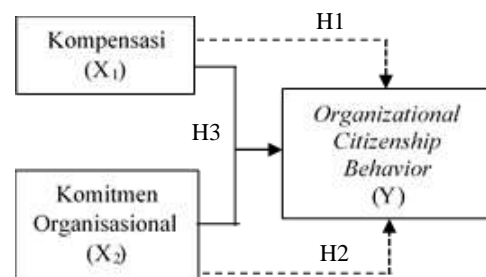
2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ et al. (2006) menggambarkan OCB sebagai

perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi.

2.4 Hipotesis

Gambar 1
Konsep Hipotesis



H1: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).

H2: Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H3: Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem. Sampel yang digunakan sejumlah 83 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh agar diperoleh keterwakilan data yang kuat. Menurut Sugiyono (2014) istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan selain yang menjadi pertimbangan karena jumlah setiap bagian tergolong kecil, dimana sumberdaya peneliti memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Instrumen diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar responden didominasi oleh perempuan sebesar 68,7%, dengan range usia 21-30 tahun.

Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh DIV/S1 dengan berdasarkan lama bekerja 5-10 tahun.

Kuesioner yang disebar telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung	Rtabel	Sig.	Ket
X1.1	0.732	0,216	0.00	Valid
X1.2	0.840	0,216	0.00	Valid
X1.3	0.726	0,216	0.00	Valid
X1.4	0.654	0,216	0.00	Valid
X2.1	0.703	0,216	0.00	Valid
X2.2	0.722	0,216	0.00	Valid
X2.3	0.744	0,216	0.00	Valid
X2.4	0.474	0,216	0.00	Valid
X2.5	0.749	0,216	0.00	Valid
X2.6	0.528	0,216	0.00	Valid
Y1	0.378	0,216	0.00	Valid
Y2	0.797	0,216	0.00	Valid
Y3	0.664	0,216	0.00	Valid
Y4	0.708	0,216	0.00	Valid
Y5	0.801	0,216	0.00	Valid
Y6	0.781	0,216	0.00	Valid
Y7	0.766	0,216	0.00	Valid
Y8	0.812	0,216	0.00	Valid
Y9	0.732	0,216	0.00	Valid
Y10	0.733	0,216	0.00	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel telah valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Ket
Kompensasi	0.723	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.715	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.889	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai dari *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen pernyataan yang digunakan sudah handal (*reliable*).

3) Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01834704
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.049
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.35 ^c

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.35 lebih besar dari 0.05.

4) Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	1.000	1.000
	TOTAL_X2	1.000	1.000

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4 hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, ini berarti tidak terjadi masalah dengan multikolinieritas. Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

5) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.451	2.064		2.156	.03
TOTAL_X1	-.072	.074	-.110	-.970	.33
TOTAL_X2	-.052	.085	-.070	-.613	.54

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5 hasil Uji Glesjer setelah meregresikan X1 dan X2 dengan nilai residual sebagai variabel dependen diketahui nilai signifikansi untuk variable Kompensasi (X1) adalah 0.335. Sementara, nilai signifikansi untuk variable Komitmen Organisasional (X2) adalah 0.542. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas dalam model regresi.

6) Uji T

Tabel 6
Hasil Uji T

	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	10.709	3.525		3.038	.00
TOTAL_X1	.283	.140	.158	2.023	.04
TOTAL_X2	1.116	.125	.700	8.957	.00

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 6 dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

H₁: Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan data pada tabel 6 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.023 > 1,99$. Nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu $0,046 < 0,05$. Secara keseluruhan, hipotesis variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,140. Secara statistik, jika X1 naik 1 satuan, maka Y naik 0,140 satuan.

H₂: Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap

Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan data pada tabel 6 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8.957 > 1,99$. Nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasional (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan, hipotesis variabel komitmen organisasional (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,125. Secara statistik, jika X2 naik 1 satuan, maka Y naik 0,125 satuan.

7) Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	773.532	2	386.766	41.811	.000 ^a
Residual	740.034	80	9.250		
Total	1513.566	82			

Sumber: Data primer diolah (2018)

H₃: Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 7 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $41,811 > 3,11$ pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai

signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD dr. Abdoer Rahem.

8) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.715 ^a	.511	.499	3.041

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0.511 yang berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama (serempak) dan signifikan sebesar 51,1% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian seperti motivasi, disiplin, pengawasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya yang relevan dengan topik judul ini.

4.2 PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Pada pertanyaan instrumen penelitian terdapat responden yang menyatakan bahwa instansi memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya yang dapat saya andalkan, ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD dr. Abdoer Rahem sudah mendapatkan kompensasi sesuai harapan karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Dini Fitrianasari (2013).

2) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* perawat. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan memiliki komitmen afektif

yang kuat seperti mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi. Karyawan memiliki komitmen normatif seperti melaksanakan semua tugas dan kewajiban sebaik mungkin. Karyawan juga memiliki komitmen berkelanjutan seperti memanfaatkan dan merawat asset organisasi sesuai ketentuan. Komitmen organisasional menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat. Komitmen dapat membuat karyawan akan semakin loyal bekerja untuk organisasinya, sehingga komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016).

3) Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial yang

sesuai harapan perawat akan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat perawat mencurahkan kemampuannya, selalu berpikir positif, dan bekerja positif untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Dibantu dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, perawat akan mengutamakan kepentingan organisasi atau instansi dibanding kepentingan pribadi. Selain itu, perawat akan senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan standar profesional yang sudah ditentukan untuk mencapai keberhasilan rumah sakit dan menjaga nama baik instansi. Kedua hal tersebut sangat baik untuk membangun *organizational citizenship behavior* pada perawat di RSUD dr. Abdoer Rahem. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novia Anjar (2018).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RS. Abdoer Rahem Situbondo.

2. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RS. Abdoer Rahem Situbondo.

3. Kompensasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RS. Abdoer Rahem Situbondo.

5.1 SARAN

1. Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Situbondo diharapkan dapat lebih memperhatikan kembali terkait pemberian kompensasi kepada perawat dengan pemberian reward, baik berupa materiil maupun non-materiil. Bentuk bentuk penghargaan lain juga perlu diberikan yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kesadaran dan kesukarelaan perawat dalam bekerja lebih giat.

2. Rumah Sakit dr. Abdoer Rahem Situbondo minimal harus tetap mempertahankan dan terus berupaya meningkatkan komitmen organisasional para perawatnya lewat berbagai macam pelatihan dan pengembangan, terutama kepada perawat-perawat muda dan baru yang bekerja. Perawat-perawat muda inilah yang akan meneruskan nilai-nilai

perusahaan di masa mendatang, sekaligus aset yang baik.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Danendra, A A Ngurah Bagus & Mujiati, Ni Wayan. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya, E-Jurnal Manajemen Unud, vol. 5, no 10, pp. 6229-6259.

Dessler, Garry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta.

Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta.

Fitrianasari, Dini, Nimran, Umar, & Utami, Hamidah Nayati, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten

- Ponorogo, *Jurnal Profit*, vol. 7, no. 1, pp. 12-24.
- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis, 2004, *Organizational Citizenship Behavior and Organization Commitment in Nepal*, Aston University, Birmingham.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jahangir, Nadim, Akbar, Mohammad Muzahid, & Haq, Mahmudul, 2004, *Organizational Citizenship Behavior: Is Nature and Antecedent*, *BRCA University Journal*, vol. 1, no.2, pp. 75-85
- Jonathan, Sarwono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, PT Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Andi, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W, 1979, The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 2, pp. 224- 247.
- Muayanah, Siti, Haryono, Andi Tri, & Wulan, Heru Sri, 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, vol. 3, no.3, pp. 1-12.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S, 2006, *Organizational Citizenship Behavior*, Sage Publications, USA
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach, 2000, *Organizational Citizenship*

- Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research, *Journal of Management*, vol. 26, no.3, pp. 513-563.
- Profil RSUD dr. Abdoer Rahem. 2018. Available at: <https://rsar.situbondokab.go.id> (Accessed: 8 November 2018).
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Runtu, Delon YN. dan Widyarini, MM Nilam, 2009, Iklim Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perawat, *Jurnal Psikologi*, vol. 2, no.2, pp. 107-112.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W, 2010, *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utam, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Swansburg, R. C, 2000, *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, EGC, Jakarta
- Wayne, Mondy R, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Erlangga.
- Widarti, Novia Anjar, 2018, Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship

Behavior (OCB) (Studi Pada
Karyawan PT. Bank Rakyat
Indonesia (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Tanjung
Karang), Universitas Lampung,
Lampung.