

The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior among Nurses

Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat

Saskia Karimah Yanti¹, Nurul Hikmatul Qowi², Masunatul Ubudiyah^{3*}

^{1,3} Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan

²Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan

*Corresponding Author: masunatul.ubudiyah@umla.ac.id

Received: 09-07-2025; Revised: 09-12-2025; Accepted: 10-12-2025

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang melebihi tuntutan formal pekerjaan dan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan di rumah sakit. Komitmen organisasi diyakini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap munculnya perilaku OCB. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan OCB pada perawat di Rumah Sakit. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan crosssectional. Sampel penelitian yang diambil dengan menggunakan total sampling berjumlah 85 perawat. Data penelitian diambil dengan instrumen lembar kuisioner komitmen organisasi dan OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (63,5%) perawat memiliki komitmen organisasi tinggi, dan hampir sebagian besar (61,2%) memiliki OCB tinggi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji Spearman Rho didapatkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai $r_s = 0,975$, sehingga terdapat hubungan komitmen organisasi dengan OCB pada perawat di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan rumah sakit memberikan konsistensi dalam penguatan nilai organisasi, keterlibatan aktif manajemen, serta evaluasi rutin terhadap perilaku kerja perawat untuk meningkatkan OCB perawat

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Perawat

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary behaviors that exceed formal job requirements and play an important role in enhancing the effectiveness of hospital services. Organizational commitment is believed to be one of the factors influencing the emergence of OCB. This study aimed to examine the relationship between organizational commitment and OCB among nurses at Hospital. This research employed a cross-sectional design. The sample consisted of 85 nurses selected using total sampling. Data were collected using organizational commitment and OCB questionnaires. The results showed that most nurses (63.5%) had high organizational commitment, and nearly most of them (61.2%) exhibited high OCB. Statistical analysis using the Spearman Rho test revealed a p -value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient (r_s) of 0.975. Therefore, the alternative hypothesis (H_1) was accepted, indicating a significant relationship between organizational commitment and OCB among nurses at Hospital. Based on these findings, it is recommended that the hospital maintain consistency in reinforcing organizational values, encourage active managerial involvement, and conduct regular evaluations of nurses' work behaviors to enhance their OCB.

Keywords : Organizational Commitment, *Organizational Citizenhsip Behavior*, Nurse



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

1. PENDAHULUAN

Lingkungan rumah sakit yang ditunjang oleh perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas kepada pasien. Namun, kenyataannya tidak semua perawat mampu menunjukkan perilaku OCB secara konsisten sesuai dengan yang diharapkan, sehingga perlu upaya berkelanjutan untuk menumbuhkan sikap proaktif, kepedulian, dan kerja sama di antara tenaga kesehatan (Wijaya et al., 2023). Perawat cenderung fokus pada tugas-tugas formal mereka dan jarang menunjukkan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja, memberikan pelayanan melebihi tanggung jawab formal, atau menjaga harmoni di

tempat kerja (Sanusi & Respati, 2020). OCB dapat menghambat kerja tim dan memengaruhi kualitas pelayanan, yang berdampak negatif pada perawat yang mendapatkan tanggung jawab pekerjaan, yang dapat membebani mereka, menyebabkan stres, dan meningkatkan kemungkinan masalah keluarga di tempat kerja (Prameswari, 2022).

Angka kejadian OCB di Rumah Sakit Umum Dikurnis Mesir memiliki tingkat sedang (41,3%) (Eidmohammed et al., 2021). Pada penelitian sebelumnya di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi Timur yang OCB pada perawat dalam kategori rendah (72,57%) (Susanti & Wahidi, 2022). Menurut temuan studi yang dijalankan di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto terdapat perawat dengan tingkat OCB yang rendah (28,3%) (Dulahu & Hiola, 2023). Hasil penelitian di Rumah Sakit Purbowangi memiliki OCB yang rendah (40,9%) (Rusdi, 2022). Sedangkan di RSUD Anwar Medika Sidoarjo perawat memiliki tingkat OCB yang rendah (49%) (Anggoro susanto, 2021).

Perawat yang memiliki tingkat OCB rendah berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi rumah sakit atau institusi tempatnya bekerja. Masalah tersebut antara lain meliputi penggunaan waktu kerja yang kurang efisien, kecenderungan mencampuri tugas rekan kerja, saling melempar tanggung jawab, sering mengabaikan kebutuhan pasien, kurangnya kedisiplinan, serta kesulitan dalam menjalin kerja sama dengan sesama tenaga kesehatan (Nurindahsari & Indartono, 2020). Kurangnya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti memburuknya hubungan antar perawat, menurunnya kedisiplinan terhadap aturan organisasi, serta meningkatnya keluhan dari pengunjung atau pasien. Selain itu, sikap iri terhadap rekan kerja, penurunan stabilitas organisasi, menurunnya kinerja individu, dan ketidakmampuan organisasi dalam memberikan pelayanan secara optimal juga menjadi konsekuensi dari rendahnya penerapan OCB di lingkungan rumah sakit (dewi sari, 2020). Dua jenis faktor dapat mempengaruhi OCB: faktor internal dan eksternal. Faktor internal termasuk kepribadian, komitmen kepada organisasi, moral karyawan, kepuasan kerja, dan motivasi. Faktor eksternal termasuk budaya organisasi, kepercayaan, kepemimpinan situasional, dan transformasional pada pimpinan (Susanti & Wahidi, 2022).

Perawat merasa senang dengan pekerjaannya dan merasa sangat setia dalam berkomitmen pada organisasi, maka akan memberikan pelayanan yang baik. Sedangkan jika perawat tidak setia pada organisasi atau tidak puas dengan pekerjaannya, maka pelayanan yang diberikan mungkin tidak akan sebaik itu (Wiryateja et al., 2024).

Berikut ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi atau meningkatkan perilaku (OCB) yaitu, memberikan materi kepada perawat tentang nilai-nilai dasar organisasi yang terkait kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, keadilan dan kepedulian (Angga, 2021). Upaya untuk meningkatkan komitmen perawat serta mengelola pemberdayaan kerja dan mengelola stres kerja, dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam organisasi budaya agar bisa menerapkan peraturan dan kebijakan organisasi di lingkungan yang baik terhadap organisasinya (Anggoro susanto, 2021).

Perawat yang sangat berkomitmen pada organisasi akan melaksanakan lebih dari sekedar tugas pokoknya. Perawat juga akan membantu rekan-rekan kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi tanpa membandingkan diri mereka dengan orang lain. Perawat melakukan lebih dari yang diharapkan untuk mendukung organisasi (Mahardita & Noermijati, 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, secara sukarela mengambil tugas tambahan, serta mematuhi aturan dan nilai-nilai di tempat kerja. Perilaku ini mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab perawat terhadap organisasinya. Sementara itu, komitmen organisasi merupakan cerminan loyalitas perawat terhadap institusi dan sistem yang menaunginya, di mana seluruh elemen organisasi berfokus pada pencapaian tujuan bersama serta berkontribusi secara aktif demi keberhasilan dan kemajuan organisasi di masa mendatang (Amin et al., 2020).

Berdasarkan dari data diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah peneliti untuk menganalisis tentang “Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat di Rumah sakit RSI Bojonegoro”.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan desain korelasi analitik dengan pendekatan cross-sectional, di mana variabel komitmen organisasi (independen) dan Organizational Citizenship Behavior/OCB (dependen) diukur hanya sekali dalam satu waktu. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut pada perawat di Rumah Sakit. Data awal dikumpulkan melalui survei pada Januari 2025, sedangkan penelitian utama dilakukan pada Mei 2025 di lokasi yang sama.

Seluruh 85 perawat yang terlibat dalam Rumah Sakit tersebut termasuk dalam populasi penelitian, dan teknik total sampel, yang termasuk dalam kategori probabilitas sampel, digunakan untuk mengumpulkan sampel secara keseluruhan dengan 2 kriteria, kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yaitu perawat yang bekerja di RS X, perawat yang menyetujui untuk menjadi responden, perawat yang berpendidikan minimal D III hingga

S1, Sedangkan kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang cuti dan perawat yang tidak melengkapi kuesioner.

Untuk menilai variabel komitmen organisasi, digunakan tiga indikator utama yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Sedangkan untuk mengukur variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), digunakan lima dimensi, yaitu altruisme, tanggung jawab pribadi, moralitas sosial, sikap ramah, dan sportivitas. Kedua variabel tersebut diukur menggunakan kuesioner standar dengan skala Likert, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Alat ukur yang diterapkan dalam studi ini merujuk pada instrumen dari Qowi (2018) berjumlah 12 pertanyaan dengan kategori rendah (12-27), sedang (28-43), tinggi (44-60). Dan Tawil (2022) berjumlah 26 pertanyaan dengan kategori rendah (26-60), sedang (61-95), tinggi (96-130), yang telah terbukti valid dan andal dalam mengukur komitmen organisasi dan OCB.

Proses pengumpulan data mencakup tahapan seperti modifikasi, pengkodean, pemberian skor sesuai rentang nilai, serta penyusunan data dalam bentuk tabulasi. Analisis statistik dilakukan melalui analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik demografis dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman melalui program SPSS versi 25.0, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Aspek etika penelitian dijaga melalui penerapan prinsip persetujuan yang disadari, anonimitas, kerahasiaan, loyalitas, kemandirian, keadilan, dan penghormatan terhadap hak individu. Prinsip-prinsip ini diterapkan untuk memastikan bahwa hak privasi, keadilan, perlindungan, dan keselamatan para responden tetap terjamin sepanjang proses penelitian dengan nomer ethical clearance No. 165/EC/KEPK-S1/05/2025.

3. HASIL

3.1. Karakteristik Responden

Sebanyak 85 perawat di Rumah Sakit terbagi dalam beberapa kategori. Usia mayoritas berada pada rentang 25–44 tahun (83 orang; 97,6 %), sementara hanya 2 perawat (2,4 %) yang berusia 45–60 tahun. Pendidikan terakhir sebagian besar adalah S1 Keperawatan (83 orang; 97,6 %). Dari segi tempat kerja, paling banyak bertugas di ruang inap Marwah Madinah (22 orang; 25,9 %) dan sedikit yang bekerja di SDI dan PPI (2 orang; 1,2 %). Pada aspek jenis kelamin, 54 perawat (63,5 %) adalah perempuan dan 31 perawat (36,5 %) adalah laki-laki. Lama bekerja menunjukkan mayoritas perawat memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun (52 orang; 61,2 %), sisanya kurang dari 5 tahun (33 orang; 38,8 %). Terakhir, dari segi status pernikahan, 71 perawat (83,5 %) sudah menikah, sedangkan 14 perawat (16,5 %) masih lajang.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Rumah Sakit (n=85)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
25-44 Tahun	83	97,6
45-60 Tahun	2	2,4
Pendidikan Terakhir		
S1	83	97,6
D3	2	2,4
Ruangan		
IGD	9	10,6
ICU	9	10,6
OK	5	5,9
IRJ	12	14,1
Neonatus	6	7,1
Sofa Roudho	17	20,0
Madinah Marwah	22	25,9
Administrasi	3	3,5
SDI	1	1,2
PPI	1	1,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	54	63,5
Laki-laki	31	36,5
Lama Bekerja		
<5 Tahun	33	38,8
>5 Tahun	52	61,2

3.2. Distribusi komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit

Tabel 2. Distribusi Komitmen Organisasi Pada Perawat

Komitmen Organisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	31	36,5
Tinggi	54	63,5
Total	85	100

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian perawat memiliki tingkat komitmen organisasi sedang sebanyak (36,5%) dan sebagian besar perawat memiliki komitmen organisasi tinggi (63,5%).

3.3. Distribusi *organizational citizenship behavior* pada perawat di Rumah Sakit

Tabel 3 Distribusi *organizational citizenship behavior* pada perawat

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	33	38,8
Tinggi	52	61,2
Total	85	100

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian perawat memiliki tingkat OCB sedang sebanyak (38,8%) dan sebagian besar perawat memiliki OCB tinggi (61,2%).

3.4. Hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat

Tabel 4 Hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat

Organizational Citizenship Behavior								
Komitmen Organisasi	Sedang		Tinggi		Total		pvalue	r
	N	%	N	%	N	%		
Rendah	0	0	0	0	0	0	0,000	0,975
Sedang	17	20,0	14	16,5	31	36,5		
Tinggi	16	18,8	38	44,7	54	63,5		
Total	33	38,8	52	61,2	85	100,0		

Di Rumah sakit, tabulasi silang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku warga negara organisasi (OCB) dilakukan pada 85 perawat. Temuannya menggambarkan tidak ada perawat dengan komitmen organisasi rendah dengan OCB sedang; 17 perawat (20,0%) memiliki komitmen organisasi sedang dengan OCB tinggi, dan 14 perawat memiliki komitmen organisasi sedang dengan OCB tinggi dan jumlah semua perawat dengan komitmen organisasi sedang sebanyak 31 perawat (36,5%). Selanjutnya perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi dengan OCB sedang sebanyak 16 perawat (18,8%) namun ada sebanyak 38 perawat (44,7%) yang memiliki komitmen organisasi dengan OCB tinggi sehingga jumlah semua perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 54 perawat (63,5%).

Sebagai hasil dari uji rangkaian Spearman yang dilakukan dengan program SPSS 25, diketahui bahwa nilai *p* senilai 0,000 dengan $p < 0,05$, yang berarti hipotesis alternatif (H1) diterima. Nilai koefisien korelasi (r) = 0,975 menggambarkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah (positif) antara kedua variabel utama. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara tingkat komitmen organisasi dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit.

4. DISKUSI

Komitmen organisasi tinggi ditunjukkan pada beberapa indikator, salah satu indikator yang menonjol pada perawat adalah komitmen afektif, perawat yang memiliki komitmen afektif berarti rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Perawat yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki dampak besar terhadap hubungan kerja yang stabil dan saling mendukung dalam lingkungan rumah sakit (Indah Septiani et al., 2024). Salah satu bentuk komitmen tersebut adalah komitmen afektif, yang mendorong perawat untuk menyelaraskan diri dengan nilai dan visi organisasi guna mencapai tujuan bersama (Susanti & Wahidi, 2022). Keselarasan ini memperkuat etos kerja profesional, mendorong peningkatan produktivitas, dan memberi kontribusi positif terhadap perkembangan institusi layanan kesehatan (Sri Muni'ah, 2022). Temuan studi menggambarkan komitmen perawat sangat berdampak terhadap cara mereka bekerja. Nilai pribadi sejalan dengan organisasi, perawat lebih mudah bekerja secara profesional.

Perawat menjadi lebih memiliki rasa keterlibatan emosional yang kuat, bertanggung jawab, produktif, dan mempunyai rasa memiliki. Hal ini membantu meningkatkan kinerja dan mendukung kemajuan rumah sakit.

Temuan analisis kuesioner menggambarkan perawat cenderung sering menggambarkan perilaku *courtesy*, yaitu tindakan memberikan informasi yang relevan untuk membantu menyelesaikan dan mencegah masalah bersama rekan kerja maupun organisasi. Perilaku ini tercermin dari sikap perawat yang bersedia mendengarkan, mempertimbangkan nasihat, serta menghargai pendapat rekan sejawat maupun atasan sebelum mengambil tindakan atau keputusan tertentu. Temuan ini sejalan dengan Hamzah (2025) bahwasanya perawat dengan OCB tinggi menunjukkan sikap menghormati orang lain, menjaga batas privasi, dan menghindari benturan dengan kolega maupun atasan (Hamzah et al., 2025). Perilaku tersebut berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang selaras dan mencegah munculnya gangguan dalam dinamika tim (Mahayasa & Suartina, 2021). Sikap sopan santun dalam interaksi sehari-hari merupakan wujud nyata dari dimensi *courtesy* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Wahyuningsih et al., 2023). Temuan studi menggambarkan perawat yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam bekerja cenderung mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh rasa saling menghormati, karena sikap tersebut mendorong terciptanya hubungan interpersonal yang positif. Dalam lingkungan kerja rumah sakit, kebiasaan sederhana seperti menyapa rekan, mendengarkan dengan hormat, dan menjaga tutur kata dapat memperkuat rasa kebersamaan serta membangun kepercayaan tim yang berdampak pada peningkatan efektivitas kerja bersama.

Perawat yang mempunyai komitmen organisasi akan menunjukkan tanggung jawab moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, bahkan seringkali melampaui tuntutan pekerjaan yang diberikan, sehingga memunculkan perilaku OCB dalam aktivitas kerja mereka (Mulya & Meilani, 2023). Komitmen ini mencerminkan keterlibatan emosional perawat terhadap tempat kerjanya, kemudian mendorong mereka untuk membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan memiliki kesiapan untuk menjalankan tugas di luar kewajiban resmi (Dwiarto et al., 2022). Hal tersebut terlihat dalam perilaku *courtesy*, di mana perawat yang memiliki komitmen organisasi menyadari bahwa beban kerja yang dihadapi cukup berat, sehingga mereka saling menghormati, menghargai, dan mendukung satu sama lain demi menjaga stabilitas kerja serta mencegah timbulnya masalah di lingkungan rumah sakit (Meliantika et al., 2024). Dari hasil penelitian di atas peneliti berpendapat Komitmen organisasi menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan perilaku kewargaan organisasi OCB pada perawat. Komitmen perawat terhadap organisasi dan dukungan dari lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap munculnya sikap peduli dan suka membantu tanpa diminta (OCB). Ketika perawat merasa terikat dengan tempat mereka bekerja dan mendapat dukungan dari rekan maupun atasan, mereka lebih semangat menjalankan tugas, bahkan yang di luar tanggung jawabnya. Artinya, perilaku positif ini tidak hanya muncul dari dalam diri, tetapi juga dipengaruhi oleh suasana kerja yang mendukung. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan menjadi hal yang krusial guna mendukung peningkatan kinerja perawat secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Temuan studi mengungkapkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit menggambarkan tingkat komitmen organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Hasil analisis dengan uji Spearman menggambarkan adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menggambarkan perilaku OCB dalam lingkungan kerja.

Sebagai tindak lanjut, studi ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin menelaah keterkaitan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya dalam konteks profesi keperawatan. Bagi pihak rumah sakit, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku OCB melalui pelatihan, pembinaan, dan apresiasi. Perawat juga diharapkan terus menjaga komitmen organisasi melalui sikap positif dan kepedulian terhadap sesama. Sementara itu, disarankan agar studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi berbagai faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta iklim organisasi yang berpotensi memengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku OCB.

REFERENSI

- Amin, A. R., Suarni, W., Pambudhi, Y. A., Psikologi, P. S., & Oleo, U. H. (2020). Peran Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). 1(1).
- Anggoro Susanto, Ahmad Yudi Arifianto. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Tetap. 47(1), 24683–24692.
- Dewi Sari, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rs Pku Muhammadiyah Bantul. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 5(5), 455–467.
- Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2023). Hubungan Resiliensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat. Jurnal Ners, 7(2), 1203–1211. <https://doi.org/10.31004/Jn.V7i2.17278>
- Eidmohammed, Z., Abel-Ghani, A. M., Zakaria, A. M., Keperawatan, S., Keperawatan, D. A. K., & Mansoura, U. (2021). Machine Translated By Google Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Perawat Staf Di Rumah Sakit Umum Dikirim Machine Translated By Google. 8, 1–9.
- Hamzah, V. Y., Flora, S., Tarigan, N., & Abudi, R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Dr. Hasri Ainun Habibie The Influence Of Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Nurses In The Inpatient Unit Of. 8(1), 135–142. <https://doi.org/10.56338/Jks.V8i1.6659>
- Indah Septiani, Solehudin Solehudin, & Saiful Gunardi. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Kembangan Tahun 2024. Calory Journal : Medical Laboratory Journal, 2(3), 122–133. <https://doi.org/10.57213/Caloryjournal.V2i3.371>
- Mahardita, E. J., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 2(1), 231–243. <https://doi.org/10.21776/Jki.2023.02.1.20>
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. Juima, 2(2), 16–20.
- Meliantika, M., Novrianti, D. P., & Riau, U. (2024). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Berdasarkan Iklim Organisasional Dan Keterikatan Kerja Melalui Motivasi Pendahuluan Memiliki Sumber Daya Manusia Berkualitas Adalah Aspek Krusial Yang Harus Mendapatkan Perhatian Khusus Dari Pihak Rumah Sakit. 5(2), 725–739.
- Mulya, D. L., & Meilani, Y. F. C. P. (2023). Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Dr. Adjudarmo Kabupaten Lebak. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 11(1), 109–118. <https://doi.org/10.14710/Jmki.11.1.2023.109-118>
- Nurindahsari, D., & Indartono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rs Pku Muhammadiyah Bantul. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 5(5), 455–467.
- Prameswari, N. S. O. P. M. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. X Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. X Nindhia Sekar Prameswari Oliivia Prabandini Mulyana.
- Sanusi, A., & Respati, H. (2020). The Effect Of Organizational Citizenship Behaviors On Nurses Performance Through Nurse's Work Satisfaction In Hospital In Kediri, East Java, Indonesia. International Journal Of Advances In Scientific Research And Engineering, 06(11), 65–74. <https://doi.org/10.31695/Ijasre.2020.33933>
- Selna Wahyuningsih, Ahmad, & St. Hadjar Nurul Istiqamah. (2023). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Di Kota Makassar. Peshum : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.56799/Peshum.V3i1.2281>
- Sri Muni'ah. (2022). Mekanisme Komitmen Afektif Dalam Hubungan Dukungan Sosial Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Komunitas Sains Manajemen, 1(1), 21–28. <https://doi.org/10.55356/Jksm.V1i1.11>
- Susanti, V., & Wahidi, K. R. (2022). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Mekar Sari. Journal Of Hospital Management Issn, 3(2), 392.
- Widyawaty, N. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Braz Dent J., 33(1), 1–12.
- Wijaya, D., Supriyanto, S., Yusuf, A., Keperawatan, F., Jember, U., Masyarakat, F. K., Airlangga, U., Kampus, C., Keperawatan, F., Airlangga, U., & Kampus, C. (2023). Model Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Ocb) Di Rumah Sakit Perawat Di Indonesia. 19(1), 165–172. <https://doi.org/10.47836/Mjmhs19.1.23>

Wiryateja, J., Michelle, M., Cuangga, E. G., Siahaan, E. R., Chandra, A., & Elvinawanty, R. (2024). Hubungan Antara Cultural Values Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Etnis Tionghoa. Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.37329/Metta.V4i1.3022>