

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN

by Fitri Yenni

Submission date: 06-Apr-2023 10:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 2057200506

File name: PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI,_KEMAMPUAN_KERJA_DAN.pdf (202.77K)

Word count: 3305

Character count: 20972

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA RUMAH SAKIT TENTARA DR.REKSODIWIROYO KOTA PADANG

Chintya Ones Charli¹⁾, Sitti Rizki Mulyani²⁾, Fitri Yeni³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang Telp. (0751) 73000, 776666, 775264 Fax. 71913

e-mail : chintyaonescharli@upiyptk.ac.id

e-mail : sittirizki@gmail.com

e-mail : fitriyeni.upi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Rumah sakit tentara DR. Reksodiwiryo Kota Padang dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan jumlah karyawan yang diteliti sebanyak 57 karyawan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mendedarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Dari hasil analisis regresi didapat uji parsial diperoleh semua variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersama-sama dapat diketahui bahwa variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi yakni sebesar 75,8% hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior selebihnya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang sudah ada, yang ditandai dengan tingkat kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, menguasai iptek, memiliki kemampuan teknis dan berpengalaman dibidangnya, senantiasa menampilkan Organizational Citizenship Behavior yang tinggi dan bahkan ada juga yang rendah. Sebaliknya, tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja rendah, senantiasa menampilkan

Organizational Citizenship Behavior yang rendah dan bahkan ada juga yang tinggi.

Untuk itu Rumah Sakit Tentara Reksodiwiryo Kota Padang diharapkan para pegawainya memiliki prinsip-prinsip dan nilai-nilai budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Oleh sebab itu, disamping perilaku *intra role* (formal), perilaku *extra role* (Organizational Citizenship Behavior) juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.1

Data Absensi Perawat Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang Periode Januari s/d Desember 2017 (Orang)

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

Sumber : Profil rumah Sakit Rumah Sakit Tenara Dokter Reksodwiyono 2016

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Citizenship Behavior

Menurut Bogler dan Somech (2015) mengatakan bahwa organizational citizenship behavior adalah perilaku sekehendak hati yang diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan. Dari beberapa pendapat mengenai Organizational Citizenship Behavior.

2.2 budaya organisasi (X1)

Menurut dalam Pabundu Tika 2013 Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat (Edward Burnett).

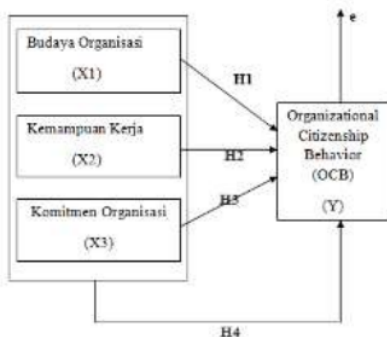
2.3 Kemampuan kerja

Menurut dalam Pabundu Tika 2013 Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat (Edward Burnett).

2.4 Komitmen organisasi

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, (2013) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Kerangka Pemikiran



Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Jan	57	56	1	-	-	-
Feb	57	52	2	-	-	3
Maret	57	51	3	-	3	-
April	57	47	5	-	5	-
Mei	57	43	8	2	4	-
Juni	57	45	7	-	5	-
Juli	57	50	4	-	2	1
Agus	57	40	10	-	7	-
Sept	57	55	2	-	-	-
Okt	57	40	10	-	5	2
Nov	57	41	10	-	3	3
Des	57	44	12	-	-	1

Gambar 1 Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Analisis Data

3.1.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2014), validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas sebagai anggota masyarakat (Edward Burnett), yaitu:

$$r = \frac{\sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum(X^2) - (\sum X)^2][\sum(Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total variabel untuk responden

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir-butir instrumen dikatakan tidak valid dengan taraf signifikansi 5%.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas, berguna untuk mengetahui bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik Arikunto (2013).

Digunakan rumus metode alpha menurut Arikunto (2013):

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \alpha^2 t}{\alpha^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

k = Jumlah item
 $\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir
 $\sigma^2 b$ = Varians total
 Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel sebaliknya jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel. Dengan taraf signifikan 5%.

3.2. Analisis Regresi Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan kkomitern organisasi pada Perawat rumah sakit tentara Dr.reksodiwiryoto Kota padang. Menurut **Sanusi (2011)**, secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

y= Organizational Citizenship Behavior
 a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0.
 b1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi darivariabel X1.
 b2 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel X2.
 b3 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X3.
 e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan nol.

Dimana :

Y= Organizational Citize nship Behavior

a = Konstanta

X₁= Budaya Organisasi

X₂= kemampuan Kerja

X₃= Komitmen Organisasi

b₁, b₂, b₃, b₄= Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (standar error)

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji F (Simultan)

Uji statistik f digunakan untuk menguji seluruh variabel independen budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi yang diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Organizational Citizenship Behavior dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel.

Menurut **Sugiyono(2014)** Nilai f-hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi ganda

k =jumlah variabel independen
 n =jumlah sampel karyawan

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R^2 *squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. R^2 *squared* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R^2 *squared*, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Menurut **Riduwan (2011)** rumus yang digunakan pada uji koefisien determinasi, yaitu:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan

KP = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisiensi korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel *Product Moment*), pada taraf signifikan 5% (0,05) dan df = n - 2 maka df = 57 - 2 = 55 yang menunjukkan angka 0,220 dari perbandingan tersebut maka seluruh butir-butir pernyataan dari variabel Budaya Organisasi dinyatakan "Valid".

4.2 Uji Reabilitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior

Variabel	N=57		Rule of thumb	Ket.
	Jumlah item pernyataan	Cronbach alpha		
BO	10	0,933	0,6	Handal
KK	10	0,860	0,6	Handal
KO	10	0,881	0,6	Handal
OCB	10	0,882	0,6	Handal

Sumber : Data Primer (Diolah 2018)

Dari tabel 4.14 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6. Untuk itu seluruh variable bisa dikatakan reliable (Handal). Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti pada tabel berikut:

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

Tabel 4.17
Analisis Regresi Berganda Variabel Budaya

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1186,957	3	395,652	55,487	,000 ^b
Residual	377,920	53	7,131		
Total	1564,877	56			

Organisasi, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Const)	9,921	2,433		4,078	,000
1 X1	,475	,130	,423	3,665	,001
X2	,439	,117	,310	3,767	,000
X3	,218	,093	,267	2,347	,023

Sumber : data primer (diolah 2018)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 9,921 + 0,475 X_1 + 0,439 X_2 + 0,218 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 9,921 artinya apabila Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak ada maka Organizational Citizenship Behavior tetap sebesar 9,921 persen.
2. Koefisien sebesar 0,475 artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,475 persen.
3. Koefisien sebesar 0,439 artinya apabila kemampuan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Budaya Organisasi, komitmen organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,439 persen.
4. Koefisien sebesar 0,218 artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,218 persen.

4.4 uji F

Uji f dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan budaya organisasi (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

Sumber : data primer (diolah 2018)

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena

nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (55,487 > 3,71) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama – sama antara Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

4.5 Uji T

Dari tabel 4.2 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Hipotesis Pertama : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t-hitung 3,665 dan t-tabel 1,674, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,665 > 1,674) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,001 < 0,05). Terbukti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima.

Hipotesis kedua : Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t-hitung 3,767 dan t-tabel 1,674, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,767 > 1,674) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05). Terbukti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima.

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

Hipotesis ketiga : Pengaru Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t-hitung 2,347 dan t-tabel 1,674, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,347 > 1,674) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,023 < 0,05). Terbukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.745	2,670

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,758 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 0,758 atau 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% di pengaruhi variabel lain.

5. KESIMPULAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Jl. Dr. Wahidin No.1, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat persamaan regresi linea berganda yaitu $Y = 9,921 + 0,475 X1 + 0,439 X2 + 0,218 X3 + e$, yang dapat diartikan Konstanta sebesar 9,921 artinya apabila Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak ada. Koefisien sebesar 0,475 maka akan mengakibatkan peningkatan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,475 persen.. Koefisien sebesar 0,218 artinya apabila

Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,218 persen.

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t-hitung 3,665 dan t-tabel 1,674, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,665 > 1,674) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,001 < 0,05). Terbukti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t-hitung 3,767 dan t-tabel 1,661, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,767 > 1,674) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05). Terbukti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dibuktikan dengan t-hitung 2,347 dan t-tabel 1,674, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,347 > 1,674) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,023 < 0,05). Terbukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
5. Secara simultan budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dimana nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (55,487 > 371) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama – sama antara Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.
6. Berdasarkan hasil korelasi yang dilakukan didapatkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,758 atau dengan persentase 75,8%. Hal ini berarti bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada rumah sakit Tentara

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

Dr.Reksodiwiryo Kota Padang adalah sebesar 75,8%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Jl. Dr. Wahidin No.1.

1. Sebaiknya Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Jl. Dr. Wahidin No.1. memerhatikan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior berdasarkan masing-masing indikatornya, sebagai berikut : Aturan perilaku yang diamati, Norma, Nilai dominan, Filosofi, Aturan dan Iklim organisasi.
2. Sebaiknya Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Jl. Dr. Wahidin No.1. memerhatikan kemampuan kerja sehingga dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior berdasarkan masing-masing indikatornya, sebagai berikut : kemampuan intelektual, kemampuan fisik, A

kebutuhan akan kekuasaan, kehadiran dan kemampuan kerja.

3. Sebaiknya Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Jl. Dr. Wahidin No.1. memerhatikan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior berdasarkan masing-masing indikatornya, sebagai berikut : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior karena Sumbangan variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,758 atau 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% di pengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Moeljono.2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Pabundu Tika. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jakarta* : Bumi Aksara
- Umar. 2014. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama,
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Siregar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Masgudi (2012). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Edisi Klima*. Badan Penerbit Fekon Universitas Borobudur: Jakarta.
- Winardi, J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ridwan (2012) *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson (2013) *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat, Terjemahan*, Erlangga, Jakarta

Robert R.Katz, dalam Moenir (2012) *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Stephen P. Robbins (2012) *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.

L. Mathis-John H. Jackson, (2013) *Manajemen SumberDaya Manusia*,Jakarta:Buku kedua.

Fred Luthan (2014) *komitmen Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Robbins (2012) *komitmen Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Jahangir, Akbar, & Haq,(2014) *Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents*, BRAC University.

Podsakoff, dan MacKenzie (2016) *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research*

Organ et al., (2015) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

Bogler dan Somech (2015) *Organizational Citizenship Behavior in. School*.

Jex, (2012) *The Generalizability of Social Information Processing to Organizational Settings: A Summary of Two Field Experiments*.

Jurnal Teknologi, Kesehatan dan Ilmu Sosial

Bukhari, Ali, Shahzad, dan Bashir (2012) Determinants of organizational citizenship behavior in Pakistan.

Pare' & Tremblay (2013) *he Role of Organizational Commitment and Citizenship Behaviors in Understanding Relations between Human Resources Practices and Turnover Intentions of it Personnel.*

Konovsky dan Pugh (2014) *Citizenship and Social Exchange.*

Purba dan Seniati (2014) *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

George dan Bettenhausen (2012) *Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group-level analysis in a service context.*

Outstanding Cooperatives in East Java Province

Alamat Email : semnasmdibi@gmail.com

Alamat Jurnal : <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/>

JURNAL

Dyah Puspita Rini (2013) "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)"

Niya Farikha Rosyada (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Kanwil Pt. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah*

Fitri (2014) *Pengaruh Perilaku Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Dan Karyawan Smpn 2 Banyuwangi Manado*

Mahendra (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*

Yohanas Oemar (2013) *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pegawai Pada Bappeda Kota Pekanbaru*

Ajay K. Jain(2013) *The purpose of this paper is to investigate the impact of motives for volunteerism and organizational culture on organizational commitment (OC) and organizational citizenship behavior(OCB) in Indian*

Wiwiek Harwiki (2013) *The purposes of this research to investigate the influence of Servant Leadership to Organization Culture, Organizational Commitment, OCB and Employees' Performance on*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnaljam.ub.ac.id

Internet Source

4%

2

proceedings.upi.edu

Internet Source

3%

3

ejournal.upbatam.ac.id

Internet Source

3%

4

Submitted to Universitas Putera Indonesia
YPTK Padang

Student Paper

2%

5

journal.stmikjayakarta.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On