

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ANDIMAS KOTA BANGKO



Oleh:

**OKTIVIA AZNA
1810011211006**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

.LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ANDIMAS KOTA BANGKO

Oleh
Nama : Oktivia Azna
NPM : 1810011211006

Tim Penguji

Ketua



(Ice Kamela, S.E., MM)

Sekretaris



(Purbo Jadmiko, S.E., MSc)

Anggota



(Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 14 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan

(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ANDIMAS KOTA BANGKO

Oktiviazna¹, Ice Kamela²

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

²Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: Oktvazn00@gmail.com, icekamela@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *Perceived Organizational Support* komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Andimas. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para perawat di Rumah Sakit Andimas Kota Bangko berjumlah 38 orang, sampel yang digunakan adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Andimas Kota Bangko dengan menggunakan metode penarikan sampel total sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, komitmen organisasi, dan kepribadian berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Andimas.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, Komitmen Organisasi, Kepribadian*

**THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND PERSONALITY ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AMONG
NURSES AT ANDIMAS HOSPITAL IN BANGKO CITY**

Oktiviazna¹, Ice Kamela²

¹Department of Management, Faculty of Economics and Business, Bung Hatta
University

²Lecturers from the Department of Management, Faculty of Economics and
Business, Bung Hatta University

E-mail: Oktiviazna00@gmail.com, icekamela@bunghatta.ac.id

ABSTRACT

This study aims to prove the influence of Perceived Organizational Support, organizational commitment, and personality on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among nurses at Andimas Hospital. The data used are primary data collected through questionnaire distribution. The population in this study consists of 38 nurses at Andimas Hospital in Bangko City, and the sample includes all nurses using the total sampling method. The research employs analytical methods multiple linear regression. Hypothesis testing is conducted using SPSS version 26. The results of the study of perceived organizational support, organizational commitment, and personality indicate a positive influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among nurses at Andimas Hospital

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Personality

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Perceived Organizational Support, Komitmen Organisasi, Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Andimas Kota Bangko”**. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Orang tua tercinta, Ibu dan Ayah yang selalu mendoakan penulis, memberikan motivasi, baik dalam segi moril maupun materil dan semangat yang tiada hentinya serta dukungan bagi penulis baik dalam pembuatan skripsi maupun perkuliahan penulis.
3. Keluarga besar tercinta, Kakak dan Adik yang telah memberikan samangat, kasih sayang, serta selalu mengingatkan demi kelancaran pendidikan penulis di Universitas Bung Hatta.
4. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.

5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Ice Kamela S.E, M.M selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
9. Teruntuk teman-teman seperjuangan dan yang seperjuangan lainnya terima kasih untuk waktu teman-teman selama perkuliahan telah menjadi teman untuk penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga untuk seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2018 (yang telah bersama-sama bahu membahu dalam suka dan duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran di masa yang akan datang).
10. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi

kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamiin Ya Rabbal Alamin.
Terima kasih.

Padang, 14 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.1.2 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	14
2.2.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	14
2.2.2 Proses <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	15
2.3 Komitmen Organisasi	16

2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.3.3	Jenis Komitmen Organisasi.....	18
2.4	Kepribadian	18
2.4.1	Pengertian Kepribadian.....	18
2.4.2	Karakteristik Kepribadian	19
2.4.3	Batasan Kepribadian	20
2.5	Pengembangan Hipotesis	21
2.5.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.5.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.5.3	Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2.6	Kerangka Konseptual.....	24
BAB III.....		25
METODE PENELITIAN		25
3.1	Objek Penelitian	25
3.2	Populasi dan Sampel	25
3.2.1	Populasi.....	25
3.2.2	Sampel.....	25

3.3	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4	Definisi Operasional Variabel	26
3.4.1	Variabel Dependen	26
3.4.2	Variabel Independen.....	26
3.5	Uji Instrumen Data	28
3.5.1	Uji Validitas	28
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	29
3.6	Analisis Deskriptif.....	30
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.1	Uji Normalitas	31
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	32
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	32
3.8	Model Analisa Data	33
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	33
BAB IV		35
ANALISIS DAN PEMBAHASAN		35
4.1	Deskripsi Umum Responden.....	35
4.1.1	Analisis Pengembalian Kuesioner	35
4.1.2	Profil Responden Penelitian.....	36
4.2	Uji Validitas	38
4.2.1	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	38

4.2.2	Uji Validitas <i>Perceived Organizational Support</i>	39
4.2.3	Uji Validitas Komitmen Organisasi	40
4.2.4	Uji Validitas Kepribadian	41
4.3	Uji Reliabilitas	42
4.4	Analisis Deskriptif	43
4.4.1	TCR <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	43
4.4.2	TCR <i>Perceived Organizational Support</i>	44
4.4.3	TCR Komitmen Organisasi.....	45
4.4.4	TCR Kepribadian.....	46
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	48
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	51
4.6	Pengujian Hipotesis	52
4.7	Pembahasan.....	54
4.7.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	54
4.7.2	Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB).....	56

4.7.3 Pengaruh kepribadian terhadap organizational citizenship behavior
(OCB) 57

BAB V.....	59
PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Implikasi Penelitian	59
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Andimas Tahun 2022 Berdasarkan Standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia Tahun 2010	3
Tabel 1.2 Survey Awal Organizational Citizenship Behavior	4
Tabel 3.1 Nilai Muatan Faktor dan Jumlah Sampel	29
Tabel 3.2 Klasifikasi TCR.....	31
Tabel 4.1 Hasil Analisis Pengembalian Kuesioner.....	35
Tabel 4.2 Profil Responden Penelitian.....	36
Tabel 4.3 Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)	38
Tabel 4.4 Uji Validitas Perceived Organizational Support.....	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Komitmen Organisasi	40
Tabel 4.6 Uji Validitas Kepribadian	41
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.8 TCR Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	44
Tabel 4.9 TCR Perceived Organizational Support	45
Tabel 4.10 TCR Komitmen Organisasi.....	46
Tabel 4.11 TCR Kepribadian	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	50
Tabel 4.13 Hasil uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P Plot.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Hasil Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam struktur perusahaan, faktor penting dalam memastikan kelangsungan operasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan tidak hanya sebagai motor penggerak, tetapi juga pilar utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya sumber daya manusia dapat menyebabkan roda sumber daya lainnya terganggu. Untuk memastikan keberlanjutan, perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan masing-masing individu. Hal ini diperlukan agar misi perusahaan dapat terlaksana sebagaimana dimaksud.

Rumah sakit adalah entitas sektor publik yang berfokus pada pemberian layanan perawatan kesehatan, yang dimaksudkan untuk melakukan berbagai prosedur medis secara terpadu. Rumah sakit terutama berfokus pada penyembuhan dan rehabilitasi pasien, dimana aspek penyembuhan dan pemulihan ini dianggap paling penting. Rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk secara hati-hati melakukan upaya perawatan kesehatan, mempromosikan keharmonisan dalam pendekatan perawatan secara keseluruhan.

Sebagai rumah sakit swasta, Rumah Sakit Andimas dapat digolongkan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga bergantung pada kualitas

pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efisiensi operasional dan kenyamanan bagi pasien dan pengunjung menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit. Rumah Sakit Andimas terletak di Jalan Sapta Marga RT.21, Kelurahan Pematang Kandis, Kota Bangko, Kabupaten Merangin, Jambi.

Peran perawat dalam perawatan kesehatan sangat penting, terutama di rumah sakit dimana mereka merupakan 40 sampai 60 persen tenaga kerja. Keterlibatan perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan bidang kesehatan. Pemicunya adalah komitmen para perawat yang tak henti-hentinya merawat pasien 24 jam sehari.

Salah satu bentuk pelayanan yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan pasien dirumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Pihak rumah sakit mengharapkan adanya kesadaran dari petugas kesehatan untuk tidak hanya melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan (*in-role*) namun juga pekerjaan diluar tanggung jawab (*extra-role*). Para perawat dapat dengan suka rela melakukan aktiviras-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan. Sebab itu dibutuhkan sikap positif dari perawat yang cenderung bersedia membantu rekan kerjanya. Akibat dari rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga akan mengakibatkan kinerja perawat menurun. Data evaluasi kinerja perawat rumah sakit Andimas tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

**Hasil Evaluasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Andimas Tahun 2022
Berdasarkan Standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia Tahun 2010**

No	Indikator Asuhan Keperawatan	Standar	Capaian/Realisasi
1	Pengkajian keperawatan	100%	39%
2	Diagnosa keperawatan		61,45%
3	Perencanaan keperawatan		68,20%
4	Tindakan keperawatan		80,75%
5	Evaluasi		85,56%
6	Catatan keperawatan		78,34%

Sumber: Data Rumah Sakit Andimas (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui secara keseluruhan indikator asuhan keperawatan (pengkajian, diagnose, perencanaan, tindakan, evaluasi, dan catatan keperawatan) oleh perawat di Rumah Sakit Andimas belum mencapai standar yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (100%), namun indikator yang paling tinggi adalah indikator evaluasi sebesar 85,56%, sedangkan indikator yang paling rendah adalah indikator pengkajian keperawatan sebesar 39% atau jauh lebih rendah jika dibandingkan kelima indikator lainnya. Hal ini diindikasikan akibat dari kurangnya penerapan perilaku OCB sehingga menyebabkan rendahnya kinerja perawat pada rumah sakit Andimas. Seperti perilaku perawat yang suka membantu rekan kerjanya, dan pada situasi dan kondisi tertentu perawat harus bertukar shift kerja dengan rekan perawat yang lainnya, bahkan harus menggantikan rekannya dalam menjalankan tugas kerja.

Menghadapi kondisi demikian, maka Sumber daya manusia dengan perilaku OCB yang baik mutlak dibutuhkan. Perilaku OCB akan terlihat dari perilaku karyawan yang suka rela dalam melakukan pekerjaan yang bukan kewajibannya. Dengan adanya OCB dalam diri seorang karyawan akan meningkatkan berfungsinya organisasi.

Hasil evaluasi kinerja pada tabel 1.1 diperkuat oleh temuan pada observasi awal penelitian yang menunjukkan adanya kecenderungan kurangnya penerapan perilaku OCB, lebih lengkap dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Survey Awal Organizational Citizenship Behavior

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	JAWABAN								
	STS	TS	N	S	SS	Skor Total	Skor Tertinggi	Persen tase	
Sportmanship	1	2	3	4	5	84	150	56%	
1	5	7	10	5	3				
2	3	8	12	6	1				
3	5	12	11	0	2				
Rata-Rata								53%	
Civic Virtue	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Tertinggi	Persen tase	
4	10	10	4	3	3	69	150	46%	
5	10	8	6	3	3	71	150	47%	
6	5	7	8	6	4	87	150	58%	
Rata-Rata								150	50%
Conscientiousness	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Tertinggi	Persen tase	
7	4	8	11	4	3	84	150	56%	
8	4	5	13	3	5	90	150	60%	
9	6	7	9	5	3	82	150	55%	
Rata-Rata									57%
Altruism	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Tertinggi	Persen tase	

10	10	9	6	3	2	68	150	45%
11	11	8	5	3	3	69	150	46%
12	6	8	12	2	2	76	150	51%
Rata-Rata								47%

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata persentase jawaban responden memiliki skor rendah berkisar dari 47%-57% saja. Indikator *Conscientiousness* memiliki nilai persentase yang paling tinggi diantara indikator yang lain, meskipun demikian nilai skornya hanya 57%. Indikator *Sportmanship*, *Civic Virtue* masing-masing hanya memiliki nilai skor persentase sebesar 53% dan 50%, sedangkan nilai terendah ada pada indikator *Altruism* yang merupakan bentuk khusus dalam penyesuaian perilaku yang ditujukan demi kepentingan orang lain, dengan persentase skor hanya 47% saja ini cenderung rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu *Sportmanship*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*. Melalui hasil survei awal penelitian ini dapat diartikan bahwa relatif rendahnya perilaku OCB pada perawat di Rumah Sakit Andimas

Berdasarkan temuan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di rumah sakit Andimas masih relatif rendah yakni tidak mencapai 100% dari standar indikator keperawatan pada tahun 2022. Selain itu hasil survei awal memperkuat data yang didapat dimana masih kurangnya perilaku OCB pada perawat di Rumah Sakit Andimas, ditunjukkan oleh nilai skor persentase yang masih rendah. Oleh karena itu, rumah sakit andimas harus memiliki strategi, tujuan dan sumber daya manusia yang tepat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah semua perawat dan tenaga kesehatan harus

memiliki perilaku OCB yang baik dalam bekerja sama sehingga dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada pasien.

Wirawan (2013:722) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada tindakan sukarela karyawan di tempat kerja yang berada di luar persyaratan pekerjaan individu dan aturan resmi organisasi. Tindakan ini tidak dikendalikan oleh sistem penghargaan organisasi, tetapi jika dilakukan oleh karyawan, tindakan tersebut dapat meningkatkan efisiensi organisasi. OCB mewakili inisiatif anggota organisasi dan tidak mewakili perilaku yang dipaksakan atau diarahkan oleh organisasi. Robbins (2006:31) menjelaskan bahwa OCB adalah kegiatan sukarela yang bukan merupakan bagian dari tugas formal seorang karyawan tetapi berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kesuksesan organisasi membutuhkan orang-orang yang bersedia melampaui batas-batas tugas rutin mereka dan melakukan melampaui harapan. Dengan demikian, OCB menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan organisasi yang sukses dan produktif.

OCB adalah perilaku sukarela karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaannya tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku OCB ditandai dengan karyawan yang saling membantu sesama rekan kerjanya dan rela bekerja melebihi apa yang sudah ditugaskan. Namun perilaku OCB tidaklah muncul begitu saja, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku OCB seseorang. Salah satunya adalah *Perceived Organizational Support* atau dukungan Organisasi.

Labrague et al. (2018:339) menjelaskan bahwa dukungan organisasi adalah upaya organisasi untuk menghargai, memberi penghargaan dan memberikan perhatian kepada karyawan. Wujud konkret dari dukungan organisasi dapat diamati dalam berbagai bentuk, seperti misalnya dukungan dari atasan, kesempatan untuk menerima penghargaan tambahan dari organisasi, perlakuan non-diskriminatif dan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan pribadi karyawan. Karyawan yang merasa didukung penuh oleh perusahaan menciptakan pandangan yang lebih positif terhadap organisasi, mereka cenderung merasakan komitmen emosional terhadap perusahaan dan tanggung jawab untuk berkontribusi lebih banyak dan melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk keberhasilan organisasi. Hal ini mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai karyawan dalam membangun hubungan yang saling menguntungkan antara individu dan organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pandey *et al* (2019) pada karyawan Bank Sulutgo menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Supartha (2019) pada pegawai PNS di Dinas tenaga kerja dan ESDM provinsi Bali bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arinnandya (2018) pada pegawai di PT MNC Sky Vidion Tbk menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Wirawan (2013:713) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keterikatan psikologis dan emosional yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja atau menjadi anggotanya. Bagian dari ikatan ini adalah rasa memiliki yang kuat, dimana karyawan merasa senang dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Koneksi ini berarti bahwa karyawan merasa sangat terhubung dengan nilai, misi, dan tujuan organisasi.

Terdapat berbagai penelitian yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2015) pada karyawan STIE Pasaman menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap OCB. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewanggana et al (2016) pada karyawan PT PLN APP Semarang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) pada karyawan PT Sinergi menemukan bahwa koitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Selain dukungan organisasi dan komitmen organisasi, kepribadian juga mempengaruhi OCB. Wibowo (2019:16) menjelaskan kepribadian pada dasarnya sebagai seperangkat karakteristik unik individu yang mencerminkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, perasaan, dan perilaku. Kepribadian ini diciptakan oleh interaksi yang kompleks dari faktor genetik individu dan pengaruh lingkungan tumbuh kembang individu tersebut.

Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Isrok et al., (2021) pada karyawan PT Sicepat tangerang menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sarie (2018) pada PT Finance dikabupaten sleman menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariance (2017) pada karyawan tetap di PT Cahaya riau mandiri pekanbaru menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memahami bahwa kurangnya kesadaran penerapan perilaku OCB yang mengakibatkan rendahnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Andimas. Karena hal ini rumah sakit perlu memiliki petugas kesehatan yang mempunyai perilaku OCB yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan terbaik bagi pasien dan pengunjung rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena masalah yang dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Andimas.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Andimas?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Andimas?
3. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Andimas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Andimas
2. Untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Andimas.
3. Untuk membuktikan pengaruh Kepribadian terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Andimas.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Andimas, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja organisasi karena pada dasarnya membuat organisasi melakukan aktivitasnya dengan baik.
2. Akademis, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan ataupun referensi yang relevan bagi peneliti di masa yang akan datang.