

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Honorer RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo)

Auliya Anisa Nurjanah

auliyaanisa72@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat, dituntut mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasiennya. Penanganan pada pasien di rumah sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian kinerja perawat yang optimal. Kinerja perawat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat honorer RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sampling dengan kriteria perawat honorer yang telah bekerja minimal 1 tahun, yaitu sebanyak 100 perawat. Pengumpulan data menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis ini diperoleh karena rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan padat pakar. Sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasiennya. Penanganan pada pasien di rumah sakit yang serba cepat harus diimbangi dengan ketelitian kinerja yang optimal.

Kinerja yang baik serta maksimal dari perawat, tentu akan sangat berdampak positif bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena perawat merupakan ujung tombak dalam pemberian pelayanan kesehatan yang langsung berinteraksi dengan pasien. Pelayanan yang diberikan tidak hanya mencerminkan profesionalisme

individu, tetapi juga citra dan kualitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja perawat merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, *implementasi*, dan evaluasi (Hasibuan & Sinurat, 2020:48). Kelima proses tersebut juga menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja perawat (Hasibuan & Sinurat, 2020:48). Meningkatkan kinerja perawat menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk pemenuhan kepuasan kerja, pembinaan perilaku kerja yang positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta penguatan komitmen terhadap organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:75). Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Afandi (2018:181) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Robbins dan Judge (2017:398) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan-tindakan yang membentuk lingkungan psikologi dari organisasi seperti membantu orang lain ketika tidak diminta, membantu tujuan dari organisasi, memperlakukan para rekan kerja dengan rasa hormat, menyampaikan saran-saran yang membangun dan mengatakan hal-hal yang positif mengenai tempat kerja.

Mowday *et. al.* (1979) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sesuatu yang melebihi kesetiaan pasif terhadap organisasi, melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Menurut Wirawan (2017:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterkaitan psikologi dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo merupakan sebuah instansi kesehatan milik Pemerintahan Kabupaten Purworejo yang bergerak di bidang kesehatan. Rumah Sakit ini beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No.60, Kelurahan Doplang, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. RSUD dr. Tjitrowardojo memiliki total 312 perawat secara keseluruhan terbagi menjadi 3 status dengan rincian 123 orang berstatus PNS, 77 orang berstatus P3K, dan 112 orang sebagai tenaga bantu atau honorer. RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo, perawat dengan status honorer dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja jangka pendek oleh pihak rumah sakit, tanpa status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga tidak memperoleh hak-hak seperti jaminan pensiun, jenjang karier formal, serta tunjangan kinerja sebagaimana yang diterima oleh perawat berstatus PNS dan P3K. Sementara itu, perawat berstatus PNS merupakan ASN tetap yang mendapatkan gaji pokok, tunjangan, jaminan pensiun, serta perlindungan hukum dan karier berkelanjutan sesuai regulasi kepegawaian nasional. Adapun perawat P3K, meskipun berstatus ASN seperti PNS,

bekerja berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dan tidak memperoleh jaminan pensiun, namun tetap mendapatkan gaji, tunjangan, serta hak atas pengembangan kompetensi sesuai ketentuan pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Setiati Budi Astuti selaku bagian seketariat sumber daya manusia dan observasi di RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo pada bulan juni 2025, diketahui bahwa kinerja perawat di RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari ditemukan beberapa perawat belum optimal dalam melakukan pengkajian perawatan terhadap pasien.. Selain itu kepuasan kerja perawat belum maksimal. Hal ini terindikasi dari beberapa perawat yang kurang puas dengan upah yang diterima, serta masih terdapat perawat yang kesulitan menjalin komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasannya. Masalah lainnya yaitu perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Dilihat dari segi sosial perawat RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo kurang saling membantu dan tolong menolong sesama rekan kerja terutama yang sedang mengalami *overload* pekerjaan. Fenomena lain yang terjadi yaitu komitmen organisasional perawat pada rumah sakit belum maksimal. Hal ini dapat diketahui dari sikap perawat yang kurang memahami visi dan misi rumah sakit serta rendahnya rasa pengabdian, keterikatan, dan kepedulian perawat terhadap organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasional dan kinerja perawat di RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat honorer RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat honorer RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat honorer RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Robbins dan Judge (2017:46) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

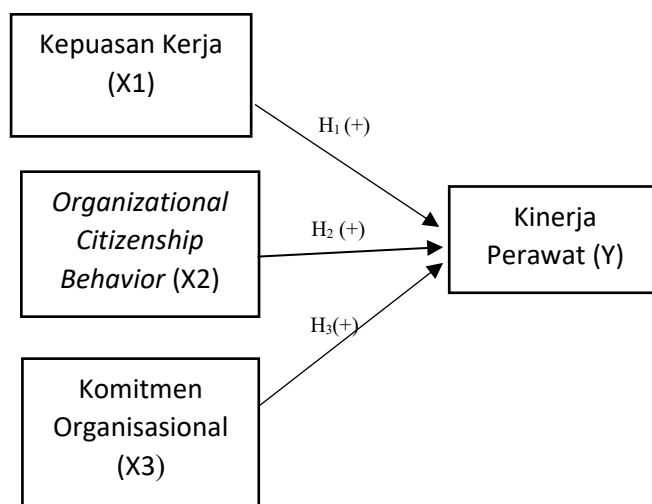
c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Robbins dan Judge (2017:398) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan tindakan-tindakan yang membentuk lingkungan psikologi dari organisasi, seperti membantu orang lain ketika tidak diminta, mendukung tujuan dari organisasi, memperlakukan para rekan kerja dengan rasa hormat, menyampaikan saran-saran yang membangun dan mengatakan hal-hal yang positif mengenai tempat kerja. Priansa (2017:340) *Organizationl Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan diluar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan.

d. *Komitmen Organisasional*

Menurut Menurut Wirawan (2017:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterkaitan psikologi dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Colquitt *et.al.* dalam Wibowo (2019:188) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1. kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Wibowo (2019:141) menyatakan bahwa pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana dan Gazali (2021), Widiyati, et.al. (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja

Robbins dan Judge (2017:19) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan. Organisasi membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak dalam deskripsi pekerjaan. Bukti mengindikasikan organisasi yang memiliki pekerja yang demikian lebih unggul dibandingkan yang tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Elena, et.al. (2024), Inkiriwang, et.al.(2023), dan Sean, et.al. (2024), menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Kasmir (2016:193) menyatakan bahwa komitmen diartikan sebagai kepatuhan karyawan dalam melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerja. Priansa (2017:109) mengemukakan bahwa komitmen organisasional pegawai sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya.

Penelitian yang dilakukan Noviyadi, et.al. (2024) dan Sean, et.al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

E. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Kinerja Perawat

Menurut Hasibuan & Sinurat (2020:48) kinerja perawat merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Kelima proses tersebut juga menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja perawat (Hasibuan & Sinurat, 2020:48).

b. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Adapun indikator-indikator menurut Afandi(2018:82), yaitu pekerjaan, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Afandi (2018:181), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Adapun indikator-indikator menurut Organ (1988) dalam buku Afandi (2018:185), yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness*.

d. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et.al.* (1979) komitmen organisasional adalah sesuatu yang melebihi kesetiaan pasif terhadap organisasi, melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Adapun indikator-indikator menurut Mowday, *et.al.* (1979), yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2018:51) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Person Correlation* melebihi 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa *nilai Pearson Correlation* dari semua indikator kinerja perawat (Y), kepuasan kerja (X1), *organizational citizenship behavior (OCB)* (X2) dan komitmen organisasional (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua indikator variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN

Analisis regresi atau *regression analysis* digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antara tiap variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel bebas terhadap terikat, secara parsial.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
$X_1 \longrightarrow Y$	0,193	0,023	Positif dan Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y$	0,171	0,044	Positif dan Signifikan
$X_3 \longrightarrow Y$	0,196	0,022	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2025

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,193 dengan nilai signifikan 0,023 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yaitu status kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Widayati, *et.al.* (2020), Wicaksana dan Gazali (2021), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,171 dengan nilai signifikan 0,044 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila semakin kuat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017:19) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elena, *et.al.* (2024) dan Sean, *et.al.* (2024), yang membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,196 dengan nilai signifikan 0,022 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila perawat memiliki komitmen organisasional tinggi maka kinerja perawat akan meningkat. Jika perawat merasa bangga bahwa rumah sakit tempatnya bekerja adalah tempat yang baik., merasa bangga telah memilih Rumah Sakit RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo sebagai tempat mengapresiasi kemampuannya dibandingkan organisasi lain, dan para perawat memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap masa depan rumah sakit maka kinerja perawat akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2017:193) yang menyatakan bahwa komitmen diartikan sebagai kepatuhan karyawan dalam melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyadi, *et.al.* (2024) dan Sean, *et.al.* (2024), bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo .

2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Tjitrowardojo Purworejo.

DAFTAR PUSATAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Elena, V.S., Surya, I.B.K., & Satrya, I.G.B.H. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No. 1, 81-103.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, E. K., & Sinurat, L.R. (2020). *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Inkiwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan Ud Sinar Abadi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *PERFORMA*, 8(4), 334-349.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L. W. The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247 (1979).
- Noviyadi, N., Sulistyowati, T., & Wasiman, W. (2024). The influence of human resource empowerment, work commitment, and organizational culture on employee performance at PT. Ihsanindo sukses makmur. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 467-480.
- Priansa, Doni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sean, S. J. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gala Jaya Mandiri. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 9(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 5(1), 22-34.
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15-25.

Wirawan. 2017. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*.
Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.