

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN WORKPLACE INCIVILITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA STAF RSU DI KEBUMEN

Oleh:
Setya Prameswari¹
Retno Dwiyanti²
Pambudi Rahardjo³

*Corresponding Author: setyapram74@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to evaluate the predictive power of organizational commitment and workplace incivility on organizational citizenship behavior among employees at Purbowangi General Hospital. Utilizing a quantitative approach with multiple regression analysis, this research involved 132 employees from the hospital. Data were collected using the Organizational Citizenship Behavior scale (26 items) adapted from Sharma and Jain ($\alpha = 0.969$), the Organizational Commitment scale (16 items) adapted from Allen and Meyer ($\alpha = 0.693$), and the Workplace Incivility scale (28 items) adapted from Martin and Hine ($\alpha = 0.942$). Analysis results revealed an F-value of 83.597 ($p < 0.001$), indicating a significant positive effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior. Conversely, an F-value of 171.919 ($p < 0.001$) showed a significant negative impact of workplace incivility on organizational citizenship behavior. Additionally, an F-value of 137.071 ($p < 0.001$) confirmed that both organizational commitment and workplace incivility significantly affect organizational citizenship behavior among employees at Purbowangi General Hospital. These findings underscore the importance of enhancing organizational commitment to promote positive organizational citizenship behaviors and reducing workplace incivility. Future research should consider longitudinal studies to assess how changes in organizational commitment and workplace incivility over time influence organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior; Workplace Incivility

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif dari komitmen organisasi dan perilaku tidak sopan di tempat kerja (workplace incivility) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior) pada karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 132 karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi. Data dikumpulkan menggunakan skala perilaku kewarganegaraan organisasi (26 item) yang diadaptasi dari Sharma dan Jain ($\alpha = 0,969$), skala komitmen organisasi (16 item) yang diadaptasi dari Allen dan Meyer ($\alpha = 0,693$), serta skala perilaku tidak sopan di tempat kerja (28 item) yang diadaptasi dari Martin dan Hine ($\alpha = 0,942$). Hasil analisis menunjukkan nilai $F = 83,597$ ($p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Sebaliknya, hasil analisis dengan nilai $F = 171,919$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Selain itu, nilai $F = 137,071$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa baik komitmen organisasi maupun perilaku tidak sopan di tempat kerja secara signifikan

¹ Setya Prameswari, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Puwokerto, setyapram74@gmail.com

² Retno Dwiyanti, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, retnodwiyanti@ump.ac.id

³ Pambudi Rahardjo, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, pam13sai@gmail.com

mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan Rumah Sakit Umum Purbowangi. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan komitmen organisasi untuk mendorong perilaku kewarganegaraan yang positif serta mengurangi perilaku tidak sopan di tempat kerja. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya termasuk melakukan studi longitudinal untuk memahami bagaimana perubahan dalam komitmen organisasi dan perilaku tidak sopan di tempat kerja mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi dari waktu ke waktu.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*; *Workplace Incivility*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas umum yang berguna melayani masyarakat dalam ruang lingkup kesehatan. Jenis rumah sakit ada dua yaitu rumah sakit pemerintah, dan rumah sakit swasta, berbeda dengan rumah sakit negeri, rumah sakit swasta dalam memenuhi segala biaya operasionalnya dilakukan melalui pendapatan dari hasil melayani para pasien, rumah sakit swasta mencari biaya untuk perkembangan operasional rumah sakit dari penghasilannya dalam melayani pasien selama ini. Ada hal yang perlu dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat, antara lain untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam pada pasien, dan melakukan promosi baik di media sosial ataupun media yang mudah dijangkau masyarakat. Disisi lain terdapat rumah sakit pemerintah dimana semua kebutuhannya dipenuhi dari pemerintah itu sendiri, sehingga tidak terlalu memikirkan kualitas pelayanan. Tetap ada perkembangan sesuai dengan apa yang pemerintah berikan, oleh karena hal ini dilakukan hanya akan bertuju ke penggunaan dana yang diberikan, tanpa perlu peningkatan kualitas layanan, sehingga tidak heran apabila terdapat masyarakat yang secara finansial mampu, akan jelas memilih rumah sakit swasta dibanding rumah sakit negeri. Karyawan sebagai sumber daya utama disuatu organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan memengaruhi kinerja suatu organisasi tersebut . Sumber daya manusia merupakan landasan pada di organisasi tertentu, dimana itu merupakan hal utama yang mampu mempengaruhi, anggota di organisasi tersebut, yang mengarah pada perbedaan diantara anggota atau calon anggota organisasi yang meliputi gender karyawan, usia, serta status perkawinan anggota organisasi tersebut atau karyawan. Sumber daya manusia yang menjadi bagian penting bagi visi, misi, dan tujuan dalam sebuah organisasi (Anwar, 2021).

Pengelolaan tenaga kerja yang baik, pada satu organisasi akan sangat berguna demi meningkatkan kinerja pada organisasi tersebut menjadi lebih baik, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebaiknya dilakukan sesuai dengan hukum cara memperlakukan manusia, karena manusia memiliki sifat dan perilaku, harga diri, kepentingan diri sendiri, dan motivasi pada saat memulai suatu pekerjaan. Dimana apabila sumber daya manusia dimanfaatkan dengan baik maka akan memberikan pengaruh, sehingga berdampak positif dan meningkatkan kinerja para anggota dalam suatu organisasi. *Organizational citizenship behavior* biasanya yang digunakan untuk menentukan tindakan anggota suatu organisasi, dimana *organizational citizenship behavior* mengarah pada bentuk perilaku *extra-role* (ERB) dapat diartikan bahwa perilaku yang memberikan manfaat serta keuntungan bagi organisasi. Sudah tiga tahun akhir, perhatian dari para peneliti untuk mempelajari lebih lanjut perilaku seperti apa *organizational citizenship behaviour*, semakin tinggi, khususnya dibidang perilaku pada organisasi, tindakan individu pada organisasi diatur oleh *organizational citizenship*

behavior yang mengandung hal positif terhadap tenaga kerja, dalam suatu organisasi jika diatur dengan benar (Anwar, 2021).

Terdapat lima aspek yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2015) yaitu yang pertama ada *Altruism* yaitu merupakan perilaku individu yang di gambarkan menolong rekan kerja saat mengalami kesulitan yang berkaitan dengan tugasnya pada suatu organisasi, dimana karyawan lain membantu organisasi tanpa ada paksaan. Kedua *Conscientiousness* yaitu merupakan perilaku yang diperlihatkan oleh individu dimana perilaku melebihi tersebut syarat dari yang dikehendaki oleh organisasi. Ketiga ada *Sportmanship* yaitu tindakan baik terhadap organisasi dengan memberikan kesempatan untuk memaafkan kesalahan sesama rekan kerja, dan tidak menuntut ataupun mengeluh terhadap keadaan yang kurang diterima dalam suatu organisasi tersebut, ke empat ada *Courtesy* yaitu merupakan tindakan menjalin dan menjaga hubungan positif dengan rekan kerja agar tidak menimbulkan masalah dan terhindar dari permasalahan antar individu, ke lima ada *Civic Virtue* yaitu merupakan perilaku yang menggambarkan keikutsertaan karyawan pada keadaan di organisasi tersebut (Anwar, 2021).

Organizational citizenship behavior merupakan tindakan yang dilaksanakan secara sukarela yang lebih dari tuntutan kerja disuatu organisasi sehingga diberikan apresiasi sebagai penghargaan oleh suatu organisasi atas tugas dijalani tersebut. Perlu diingat betapa pentingnya membangun *organizational citizenship behavior* berkenaan dengan komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi berfungsi untuk mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior*. Dimana komitmen organisasi jadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini diperkuat dari penelitian sebelumnya yaitu adanya pengaruh positif pada *organizational citizenship behavior* serta komitmen organisasi memiliki pengaruh pada organisasi (Kurniawan, 2015). Hellriegel and Slocum menjelaskan komitmen organisasi merupakan masuknya karyawan pada suatu organisasi dan memiliki kejelasan dalam tujuan yang sama dengan organisasi. Lalu Colquitt menjelaskan komitmen organisasi juga merupakan upaya keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari anggota di organisasi. Porter mengatakan tentang aspek dari komitmen organisasional, adapun aspek tersebut ada tiga, yaitu *Acceptance* atau penerimaan tujuan yang diambil dari organisasi dimana yang artinya adalah adanya persamaan makna dan tujuan yang dimiliki dan yang dipercayai oleh karyawan dengan nilai dan tujuan suatu organisasi. *Willingness* biasanya cara kesiapan anggota agar berusaha dengan giat atas nama organisasi, yang dimana karyawan akan mendapatkan rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi. *Maintain* merupakan suatu harapan untuk bertahan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, dengan hal ini akan memberikan rasa bangga dan semakin meningkatkan komitmen kerja yang tinggi dalam diri karyawan (Kristanto, 2015). Penelitian ini mengambil staf kesehatan dirumah sakit umum Purbowangi di Kebumen, dimana di rumah sakit ini, terdapat staf medis maupun non medis. Staf yang diambil keseluruhan kecuali dokter, itu memiliki intensitas bertemu dengan pasien juga lebih sering sama seperti perawat dan dokter sehingga, dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat saat ini, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung usaha rumah sakit tersebut agar tetap dipercayai masyarakat. (Meigantari et al., 2016).

Komitmen organisasi yang menjadi salah satu faktor dari dikarenakan tindakan individu dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi diri individu itu sendiri bahkan ke rekan kerja sekalipun direnakan kepribadian masing-masing individu yang ada dalam sebuah organisasi berbeda beda akan memicu adanya *workplace incivility*,

biasanya dengan adanya perbedaan tersebut menimbulkan adanya hambatan pada *organizational citizenship behavior*, dimana perilaku menyimpang seperti dimana *workplace incivility* merupakan faktor hambatan terjadinya apa yang dirasakan merupakan ancaman yang menyebabkan lingkungan kerja yang nyaman berkurang, dimana penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *workplace incivility* pada organisasi biasanya merupakan penyimpangan dalam bentuk non verbal seperti tak peduli dan menghiraukan hal-hal lainnya. Tindakan *workplace incivility* sekecil apapun itu tidak dapat disepelekan, tidak terkecuali seberapa rendah tingkat intensitas *workplace incivility* pada suatu organisasi, hal tersebut tetap dapat menyebabkan kecemasan dan ketidaknyamanan bagi korban (Haryono, 2020).

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi, terhadap *organizational citizenship behavior* pada staf rumah sakit purbowangi, lalu apakah ada pengaruh *workplace incivility* terhadap *organizational citizenship behavior*, dan adakah pengaruh antara komitmen organisasi, *workplace incivility*, terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun hasil hipotesis sementara bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan *workplace incivility* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan komitmen organisasi dan *workplace incivility* sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari dua variabel independen (Sugiyono, 2016). Seluruh perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00. Komitmen organisasi merupakan sebuah kemauan dari individu yang lebih memilih setia pada satu organisasi yang saat ini ditempati, serta mengabdikan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi diukur berdasarkan 3 aspek yang dimiliki dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Dimana semakin tinggi skor yang diperoleh, maka menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi yang dimilikinya. *Workplace incivility* merupakan perilaku ketidaksopanan tempat kerja, dikarenakan adanya penyimpangan yang dilakukan antar rekan kerja. *Workplace Incivility* diukur berdasarkan 4 aspek yaitu *Hostility, privacy invasion, exclusionary behavior, gossiping*. Dimana semakin tinggi skor yang diperoleh, maka menunjukkan tingkat *workplace incivility* yang tinggi pula. *Organizational Citizen Behavior* merupakan perilaku individu yang bertindak secara sukarela tanpa mengharap imbalan lebih demi kemajuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* dapat diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek dari Organ (2015), yaitu aspek *conscientiousness, altruism, civic virtue, sportmanship, dan courtesy*. Dimana semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan tingkat OCB tersebut tinggi.

Sampel Penelitian

Sampel merupakan separuh dari populasi atau sampel yang diteliti. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini memakai tabel dikembangkan oleh (Stephen & Michael, 1981) dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan tabel tersebut sampel yang digunakan dari jumlah populasi 200 memiliki sampel 132. Pada penelitian ini untuk mendeteksi bahwa skala yang telah disusun dapat dipercayai sebagai alat pengumpul data

yang sah, maka dilakukannya, teknik analisis data menggunakan Alpha Cronbach $r > 0,60$ (Sugiyono, 2012).

Instrumen Penelitian

Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti ialah *probability sampling* digunakan untuk menyeleksi sampel dari populasi secara acak dan sederhana sehingga setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk digunakan sebagai sampelnya. dengan teknik *stratified random sampling*. Teknik *stratified random sampling* adalah teknik penentuan sampel menggunakan proses pembagian populasi ke dalam tingkatan. Teknik ini memiliki besaran peluang yang sama untuk dipilih dijadikan sampel pengambilan data, alasan peneliti menggunakan teknik ini karena populasi yang dijadikan sample pada penelitian ini dipisahkan dari karyawan medis maupun karyawan non medis (Supardi, 1993).

Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang di adaptasi dari skala yang disusun oleh Allen dan Meyer (1991) yang memiliki reliabilitas skala pada ketiga aspek yaitu aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Total aitem dalam skala komitmen organisasi Meyer & Allen (1991) terdiri dari 30 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. *Workplace Incivility* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Martin dan Hine yang terdiri dari 4 aspek *workplace incivility* yaitu *hostility*, *privacy invasion*, *exclusionary behavior*, dan *gossiping*. Skala yang dikembangkan oleh Martin & Hine memiliki total aitem dalam terdiri dari 28 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan skala yang telah dikembangkan oleh Sharma dan Jain (2014), instrumen yang digunakan untuk mengukur OCB dalam penelitian ini adalah skala OCB yang disusun sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek OCB dari Organ, dkk. (2006) yaitu *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *courtesy*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala ini memiliki dua bentuk pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

HASIL

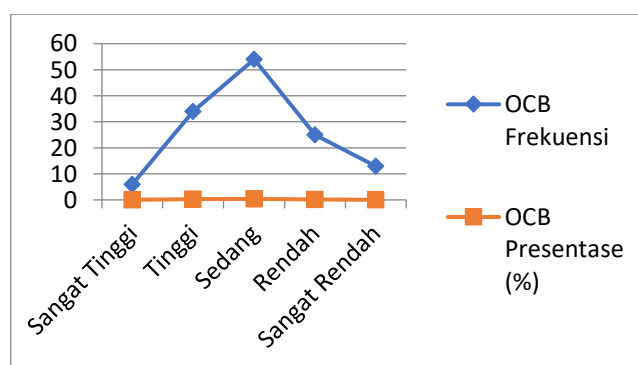
Partisipan dalam penelitian ini memiliki data demografi dengan kriteria jenis kelamin sebanyak 65,2% adalah perempuan, dan 34,8% adalah laki-laki. Lalu pada kriteria pendidikan mayoritas adalah sarjana dengan persentase 48,5% dan D3 memiliki presentase 26,5%. Kriteria usia mayoritas adalah 26 tahun sampai 30 tahun memiliki 40,2% dan 31 tahun sampai 35 tahun memiliki 24,2%. Kriteria status pernikahan sebanyak 75% sudah menikah dan 25% belum menikah, sedangkan kriteria lama bekerja mayoritas adalah 1 sampai 5 tahun memiliki 43,9% dan 6 sampai 10 tahun memiliki 36,4%. Berdasarkan data demografi yang disajikan dalam bentuk tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Subjek

No	Kriteria	N	Mean	Presentase
1	Jenis Kelamin		1,6515	
	a. Laki - Laki	46		34,8%
	b. Perempuan	86		65,2%
2	Pendidikan		1,9621	
	a. S1	64		48,5%
	b. D3	35		26,5%
	c. SMA	9		6,8%
	d. SMK	22		16,7%
	e. D4	2		1,5%
3	Usia		2,6288	
	a. 20 - 25 Tahun	19		14,4%
	b. 26 - 30 Tahun	53		40,2%
	c. 31 - 35 Tahun	32		24,2%
	d. 36 - 40 Tahun	20		15,2%
	e. 41 - 45 Tahun	3		2,3%
	f. 46 - 50 Tahun	4		3,0%
	g. > 50 Tahun	1		0,8%
4	Status Pernikahan		1,2500	
	a. Menikah	99		75%
	b. Belum Menikah	33		25%
5	Lama bekerja		2,5758	
	a. < 1 Tahun	10		7,6%
	b. 1 - 5 Tahun	58		43,9%
	c. 6 - 10 Tahun	48		36,4%
	d. 11 - 15 Tahun	12		9,1%
	e. 16 - 20 Tahun	2		1,5%
	f. 21 - 25 Tahun	2		1,5%

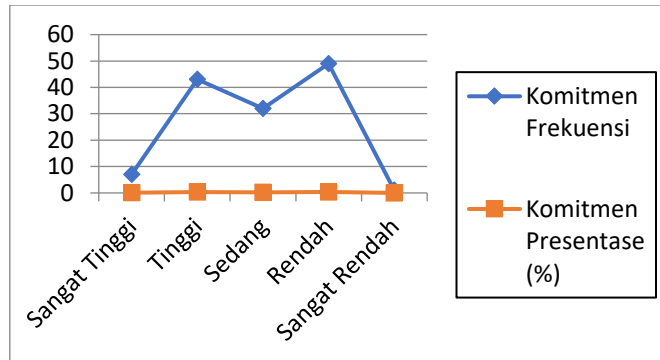
Kategorisasi Data

Pengumpulan data untuk skala *organizational citizenship behavior* pada staf di rumah sakit Purbowangi menghasilkan karakteristik yang dapat dikategorisasikan pada gambar 1.



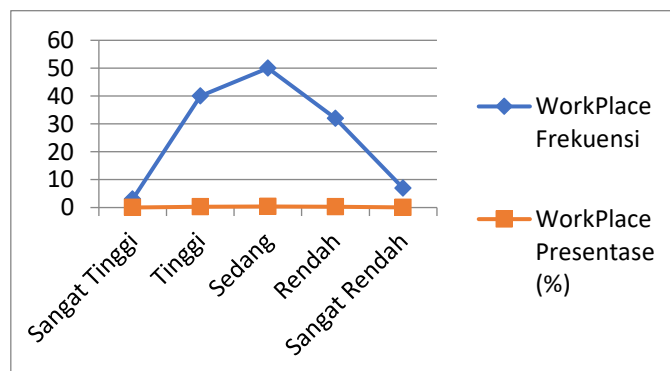
Gambar 1. Kategorisasi OCB

Dari data yang telah didapatkan menunjukkan hasil yaitu sebanyak 4,5% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *organizational citizenship behavior* sangat tinggi, berikutnya terdapat 25,8% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi, 40,9% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *organizational citizenship behavior* sedang. Kemudian 18,9% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *organizational citizenship behavior* rendah dan 9,8% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *organizational citizenship behavior* sangat rendah. Pengumpulan data untuk skala komitmen organisasi pada staf di rumah sakit Purbowangi menghasilkan karakteristik yang dapat dikategorisasikan sebagai berikut.



Gambar 2. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Dari data yang telah didapatkan menunjukkan hasil yaitu sebanyak 5,3% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki komitmen organisasi sangat tinggi, berikutnya terdapat 32,6% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki komitmen organisasi tinggi dan 24,2% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki komitmen organisasi sedang. Kemudian 37,1% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki komitmen organisasi rendah dan 0,8% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *organizational citizenship behavior* sangat rendah. Pengumpulan data untuk skala *workplace incivility* pada staf di rumah sakit Purbowangi menghasilkan karakteristik yang dapat dikategorisasikan pada gambar 3.



Gambar 3. Kategorisasi Workplace Incivility

Dari data yang telah didapatkan menunjukkan hasil yaitu sebanyak 2,3% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *workplace incivility* sangat tinggi, berikutnya terdapat 30,3% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki *workplace incivility* tinggi

dan 37,9% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki workplace incivility sedang. Kemudian 24,2% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki workplace incivility rendah dan 5,3% karyawan dirumah sakit Purbowangi memiliki workplace incivility sangat rendah.

Uji regresi yang dilakukan pada tabel berikut (Tabel 3) Hasil uji regresi untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai $f_{hitung} = 83,597$, (p) ($p = < 0,05$) = 0,000 dan nilai $t_{hitung} = 9,143$, (p) ($p = < 0,05$) = 0,000 maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada staf. Hasil Uji regresi untuk pengaruh *workplace incivility* terhadap *organizational citizenship behavior* mendapat diperoleh nilai $f_{hitung} = 171,919$, (p) ($p = < 0,05$) = 0,000 dan nilai $t_{hitung} = -13,112$ (p) ($p = < 0,05$) = 0,000 sehingga menurut aturan variable *workplace incivility* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada staf. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda antara komitmen Organisasi dan workplace incivility terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai $f_{hitung} = 137,071$, (p) ($p = < 0,05$) = 0,000 dan $t_{hitung} = 1,97852$, (p) ($p = < 0,05$) = 0,000 maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara komitmen Organisasi dan *workplace incivility* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga hasil perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sehingga hasil perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Tabel. 3 Hasil Uji Regresi

Variabel	T	F	P	Description	Rsquare
X1 -> Y	9,143	83,97	.000	Signifikan	0,391
X2 -> Y	-13,112	171,919	.000	Signifikan	0,569
X1 + X2 -> Y	1,97852	137,071	.000	Signifikan	0,680

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, bahwa hipotesis diterima. Dalam hal itu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *workplace incivility* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Kontribusi yang diberikan dari komitmen organisasi memiliki presentase 39,1%, sedangkan *workplace incivility* memiliki presentase 56,9%. Penelitian ini sama dengan pendapat bahwa komitmen akan memberikan pengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*, dimana sikap positif dari komitmen organisasi pada *organizational citizenship behavior* masuk pada keunggulan kompetitif bagi organisasi. sedangkan ketidak sopanan ditempat kerja secara negatif mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, dapat menyebabkan ketidaknyamanan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja individu dengan rekan kerja yang lain (Erum et al, 2020).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki komitmen akan suatu organisasi akan meningkatkan rasa ingin saling membantu dengan rekan kerja, dikarenakan pada aspek normatif pada komitmen organisasi menunjukan bahwa individu akan bertahan pada suatu organisasi karena telah terikat oleh budaya dan etika di lingkungan kerja tersebut. Dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Apabila lingkungan kerja memiliki budaya dan etika yang baik akan menjadi kunci utama individu tersebut bertahan disuatu organisasi. Sedangkan apabila di lingkungan kerja tersebut terdapat rekan kerja ataupun budaya tersebut terkesan buruk, dimana yang nantinya akan timbul

konflik antar individu yang nantinya akan mengurangi rasa saling membantu suatu organisasi tersebut, yang harusnya bekerja sama adalah kunci kesuksesan dai suatu organisasi. *Workplace incivility* memiliki pengaruh negatif pada *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai penelitian analisis pengaruh komitmen organisasi dan *workplace incivility* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan rumah sakit Purbowangi yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian tersebut disimpulkan bahwa terdapat analisis pengaruh komitmen organisasi dan *workplace incivility* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan rumah sakit Purbowangi. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, karena setiap individu yang setia pada organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana lingkungan nkerja tersebut tercipta karena adanya hubungan bai kantar sesame anggota dalam suatu organisasi, sedang kan semakin tinggi *workplace incivility* akan semakin rendah *organizational citizenship behavior*, karena di *organizational citizenship behavior* terdapat satu faktor kepribadian individu dan disetiap organisasi memiliki banyak individu yang berbeda baik dari latar belakang kebudayaannya, sifat dan perilaku, hal ini akan mempengaruhi baik buruknya perilaku di dalam organisasi, dimana nanti lingkungan kerja tersebut akan menimbulkan permasalahan dan akan menimbulkan *workplace incivility*.

Saran

Adapun saran yang saya berikan Populasi dalam penelitian ini berpusat pada seluruh staf medis maupun non medis di rumah sakit Purbowangi. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan replikasi model pada populasi berbeda misalnya khusus staf medis ataupun non medis saja. Selanjutnya untuk variabel yang akan di teliti di penelitian selanjutnya dapat pilih dari permasalahan lain yang sesuai dengan keadaan organisasi tersebut yang akan diteliti, dan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan wawancara ataupun dengan menyebar kuisioner baik dalam bentuk *hardfile* ataupun dalam bentuk link gform, disesuaikan dengan kondisi.

Kepustakaan

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di PT. Jasarharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Anwar, A. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Haryono, D. H. (2020). Pengaruh workplace incivility pada job satisfaction dan turnover

- intentions (Studi pada PT. Indomobil Nissan Datsun Surakarta, Yogyakarta dan Magelang). *Management Research and Review*, 3(1), 13–24. <https://doi.org/10.20961/mrm.v3i1.39>
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani, I. (2017). Organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Akademi Maritim Nusantara Andi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Hidayat, A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Menara Ekonomi*, VII(1), 1–11.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 95–118.
- Meigantari, N., & Netra, I. (2016). Pengaruh penempatan, keadilan organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(7), 255–357.
- Putra, I., & Indrawati, A. (2018). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 255–368. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p11>
- Stephen, I., & Michael, W. B. (1981). *Handbook in research and evaluation* (2nd ed.). San Diego: S. Diego.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Supardi, S. (1993). Populasi dan sampel penelitian. *Unisia*, 13(17), 100–108. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Trisna Suwandewi, N., & Sintaasih, D. (2016). Keadilan organisasional dan komitmen organisasional: Efeknya pada organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 253–727.
- Widiastra, I. K., & Darma, G. S. (2015). Komitmen, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai kontrak. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 214–241.