

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab

Sherlyana Anggun Tamarawati¹, Dewita Puspawati²

^{1,2}Economics and business, Muhammadiyah University of Surakarta, Indonesia

¹English Education, Muhammadiyah University of Mataram, Indonesia

ums@ums.ac.id, semnaslppm.ummat@gmail.com

Keywords:

Work Engagement,
Organizational
Citizenship (OCB),
Responsibility.

Abstract: The issue that is currently developing is the development of the company's employee behavior through the empowerment of prospective employees or employee involvement attitudes who have the attitude of showing Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employee involvement in a job is also considered to have the potential to succeed in the goals of an organization or agency. The purpose of this study was to examine whether there is a positive relationship between job involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB). Then this study also examines whether there is a mediating effect between a sense of responsibility with work involvement and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The method used in this research is to use a quantitative approach by distributing questionnaires or questionnaires directly to employees at one of the State Hospitals in Surakarta City. Researchers distributed 100 questionnaires but returned 86 questionnaires. The results of this study indicate that the four hypotheses in this study indicate the occurrence of a relationship between each variable.

Kata Kunci:

Keterlibatan Kerja,
Organizational
Citizenship Behavior
(OCB),
Rasa Tanggung Jawab.

Abstrak: Isu yang berkembang saat ini adalah pengembangan perilaku karyawan perusahaan melalui pemberdayaan calon karyawan atau sikap keterlibatan karyawan yang memiliki sikap menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Keterlibatan karyawan dalam suatu pekerjaan juga dianggap berpotensi untuk keberhasilan tujuan suatu organisasi atau instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudian penelitian ini juga mengkaji apakah terdapat pengaruh mediasi antara rasa tanggung jawab dengan keterlibatan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuisisioner atau kuisisioner secara langsung kepada pegawai pada salah satu Rumah Sakit Negeri yang ada di Kota Surakarta. Peneliti menyebarkan 100 kuesioner namun kuesioner yang dikembalikan sebanyak 86 lembar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa empat hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan terjadinya hubungan antara setiap variabel.

Article History:

Received: 13-07-2022

Online : 04-08-2022



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



A. LATAR BELAKANG

Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya citra diri, dan oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri. Sehingga keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mengidentifikasi antara pekerjaan dengan individu yang meliputi budaya organisasi, motivasi, dll. Dimana semakin besar keterlibatan kerja maka semakin besar juga citra diri yang didapat oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Korelasi antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam terjadi secara kompleks dimana pekerjaan akan berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang di nilai sebagai sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya yaitu citra diri, dan oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri. Sehingga keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mengidentifikasi antara pekerjaan dengan individu yang meliputi budaya organisasi, motivasi, dll. (Yakup, 2017) menyebutkan bahwa Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang, yang meliputi Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin besar keterlibatan kerja maka semakin besar juga citra diri yang didapat oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, Yono, & Irvianti, 2013) dari penelitian ini memperoleh hasil bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Begitupula dengan Keterlibatan Kerja yang secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Keberhasilan pencapaian suatu organisasi tidak pernah lepas dari keterlibatan karyawan dimana mereka menjalankan tugas didalam organisasi tersebut dengan totalitas. Contoh dari penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berhubungan dengan rasa tanggung jawab yaitu dengan cara melihat ketepatan waktu karyawan datang ke kantor, dan tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang ada di kantor dan karyawan yang melaksanakan dengan disiplin akan mendapatkan *reward* berupa pengakuan, piagam dll menurut (Pradhiptya, 2013). Dengan adanya *reward* tersebut menjadikan seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Pengaruh positif dan kemajuan tujuan kerja pada gilirannya menengahi efek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kesejahteraan sehari-hari. Selain itu, fokus regulasi sifat karyawan mempengaruhi kekuatan hubungan sehari-hari antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan hasil positif dan negatifnya. Karyawan memerlukan dukungan yang baik dan motivasi dari para pemimpin agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan. Umumnya karyawan mampu melakukan kinerja yang apik karena adanya suatu dorongan baik berasal dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Robbins and Judge dalam (Rahmi B. M., 2014) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari pilihan dari kewajiban resmi seorang karyawan dalam berkerja, namun tetap mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efisien. Dalam penelitian yang dilakukan (Oktaviana, 2019) menyebutkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari hidup mereka, karena dari pengalaman pekerjaan tersebut karyawan mendapatkan pengalaman yang positif.

Keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala sesuatu perbuatan yang dilakukannya serta mereka wajib menanggung akibat dari perbuatannya yang telah dilakukannya merupakan pengertian dari tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kebudayaan, 1998). Sifat perilaku tanggung jawab adalah merupakan bukti bahwa seseorang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa serta merupakan sifat karakteristik yang dimiliki oleh manusia yang berbudaya.

Menurut (Dewi, 2012) menyebutkan bahwa rasa tanggung jawab merupakan bentuk perhatian karyawan yang mempunyai sifat asimetris terhadap instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Faktor seperti keterikatan psikologis karyawan dengan tempatnya bekerja termasuk dalam sifat kontekstual yang disarankan untuk mempengaruhi rasa tanggung jawab.

B. METODE

1. Obyek Penelitian

Menurut Sugiono (2017) menjelaskan bahwa objek penelitian adalah salah satu objek atau nilai kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti memilih obyek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Prof. Dr. R. Ortopedi Surakarta. Obyek yang diteliti yaitu mengenai keterlibatan karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan variabel mediasi tanggung jawab yang dilakukan karyawan kepada instansi tempatnya bekerja.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan rumusan hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena dapat memecahkan masalah dengan cara sistematis, dan data-data yang diperoleh berupakan kumpulan angka-angka, penelitian ini juga dapat menggambarkan populasi secara umum dalam buku (Nasehudin & Gozali, 2012). Penelitian ini dapat digunakan karena relevan dengan hipotesis dan rumusan masalah. Penelitian ini juga berusaha membuktikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di Rumah Sakit Prof. Dr. R. Ortopedi Surakarta pada tanggal 12 Mei 2022 dan peneliti memperoleh hasil dari kuesioner pada tanggal 17 Mei 2022.

3. Populasi dan Sampel

Menurut (Nurrahmah, et al., 2021) Populasi adalah keseluruhan kelompok yang akan diambil datanya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Prof. Dr. R. Ortopedi Surakarta dengan karakteristik yang digunakan yaitu jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir dari karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Prof. Dr. R. Ortopedi Surakarta.

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki- laki	68	79,1
Perempuan	18	20,9
Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 2. Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 10 Tahun	10	11,6
10-20 Tahun	33	38,4
> 20 Tahun	43	50,0
Jumlah	86	100

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	20	23,3
D3	43	50,0
S1	23	26,7
Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer 2022

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap variabel Keterlibatan Kerja (X) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 6 (enam) dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan terhadap keenam pertanyaan tersebut $< 0,005$ maka hasil yang diperoleh adalah valid. Sehingga item-item pertanyaan yang ada ditabel diatas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Keterlibatan Kerja. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terdapat 15 (lima belas) pertanyaan dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan terhadap 15 pertanyaan tersebut $< 0,005$ yang semuanya terbukti valid, sehingga pertanyaan dari tabel diatas dapat digunakan untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil uji validitas terhadap indikator pertanyaan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat 4 (empat) pertanyaan dan dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan terhadap keempat pertanyaan tersebut $< 0,005$ maka variabel tersebut terbukti valid. Sehingga pertanyaan tabel diatas dapat digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perhitungan pada uji vakiditas ini peneliti menggunakan metode Korelasi Pearson dengan melihat nilai signifikan yang dimana jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka *item* pertanyaan dinyatakan tidak valid menurut (Priyanto, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan penelitian ini dikatakan reliable jika *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ menurut (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,60. Namun dalam mencapai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,06 pada variabel rasa tanggung jawab peneliti menghapus 2 pertanyaan yaitu pada pertanyaan 2 dan pertanyaan 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel karena memenuhi kriteria.

c. Uji Normalitas

Pada uji normalitas peneliti menggunakan uji statistic *Central Limit Theorem* (CLT) atau *Teorema Limit Sentral* (TLS). *Central Limit Theorem* (CLT) adalah teori pengungkapan kurva distribusi sampel dengan jumlah minimal sampel 30 maka tersentral pada skala parameter menurut (Ghozali, 2016).Data dalam penelitian ini adalah sejumlah 86, artinya data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal karena $n > 30$.

d. Uji Heterokedastisitas

Dasar perhitungan uji heterokedastisitas persamaan pertama yaitu $M = \beta_1 X + e$ dapat dilihat nilai dari signifikansi, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas menurut Imam Ghozali (2009)

dalam (Dewi, 2012). Dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan pada persamaan pertama penelitian ini adalah 0,840 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja tidak mengandung masalah heterokedastisitas.

Dasar perhitungan uji heterokedastisitas persamaan kedua dalam penelitian ini $Y = \beta_1X + \beta_2M + e$ dapat kita lihat nilai signifikansinya. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sig dari variabel Keterlibatan Kerja (X) sebesar 0,515 dan pada variabel Rasa Tanggung Jawab (M) sebesar 0,075. Maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak mengandung heterokedastisitas karena signifikansi lebih besar dari pada 0,05.

e. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Irawan, Hamid, & Riza, 2014) dasar keputusan dalam pengambilan keputusan pada uji ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai α 0,05 jika nilai signifikannya $< 0,05$ hasil diterima dan jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka hasil tersebut ditolak. Berdasarkan hasil dari persamaan 1 dan persamaan 2 dalam penelitian ini diketahui nilai signifikannya $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti variabel Keterlibatan Kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap Rasa Tanggung Jawab (M). Dan dapat disimpulkan juga bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X) dan Rasa Tanggung Jawab (M) berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

f. Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan hasil uji T pada penelitian ini dasar keputusannya menurut (Darmayanti, 2017) yaitu dengan membandingkan nilai p value dan α 0,05 dimana dalam penelitian ini nilai p value 0,000 antara variabel keterlibatan kerja dan rasa tanggung dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka berarti variabel Keterlibatan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Rasa Tanggung Jawab (M) sehingga H_1 diterima.

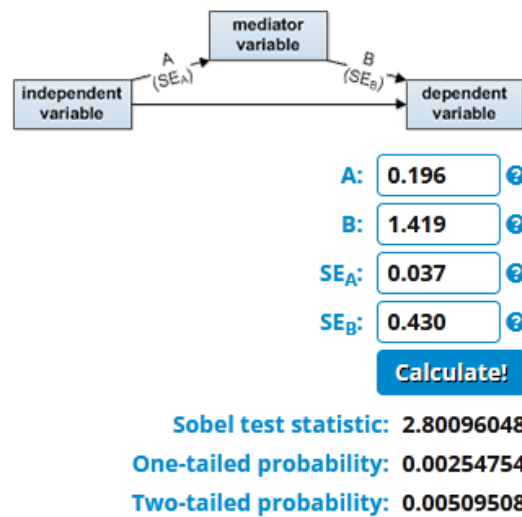
Berdasarkan hasil uji T pada persamaan 2 pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa nilai p value 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka berarti variabel Keterlibatan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) maka H_2 dalam penelitian ini diterima. Kemudian nilai signifikan dari variabel Rasa Tanggung Jawab (M) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) nilai p value 0,001 dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

g. Uji Koefisien Determinasi R^2 / Adj R^2

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,478 atau sebesar 47,8% dapat dijelaskan oleh variabel Keterlibatan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Rasa Tanggung Jawab. Sedangkan sisanya sebesar 52,2% (100%-47,8%) dijelaskan variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

h. Uji Mediasi

Analisis Jalur berguna untuk mengetahui apakah pengaruh variabel Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui variabel Rasa Tanggung Jawab. Dalam analisis jalur yang dilakukan adalah dengan cara menyusun model hubungan antar variabel dengan sobel test.



Gambar 1. Perhitungan sobel test

Dari perhitungan kalkulator tes sobel diperoleh hasil statistik uji Sobel X terhadap Y dimediasi oleh Z sebesar 2.80096048 > 1,96 atau probabilitas < 0,05 yang memberikan Kesimpulan bahwa rasa tanggung jawab memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dasar perhitungan tersebut sesuai dengan yang dikatakan (Subawa, Yuliani, & Setini, 2020) dalam penelitiannya.

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Rasa Tanggung Jawab sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr.R Soeharso Kota Surakarta).

a. Pengaruh keterlibatan kerja secara langsung terhadap rasa tanggung jawab

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh keterlibatan kerja terhadap rasa tanggung jawab adalah sebesar 0,499 dengan nilai t-statistik sebesar 5,281 dan p value sebesar 0,000. Nilai p value tersebut lebih kecil dari pada 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel rasa tanggung jawab maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dalam penelitian ini. Koefisien jalurnya yang bernilai positif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap rasa tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian ini dimana seorang karyawan yang memiliki rasa cinta yang tinggi terhadap pekerjaannya dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sehingga rasa tanggung jawab itu muncul dari diri karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penelian ini sejalan dengan hasil dari penelitian dari (Nurrahmah, et al., 2021) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

b. Pengaruh keterlibatan kerja secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan t statistik 3,299 yang menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima. Dimana jika semakin besar keterlibatan karyawan

terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diberikan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pudhiomo & Sahrah, 2019) dimana diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh rasa tanggung jawab secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t statistik adalah 5,541 dimana nilai tersebut $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karena jika rasa tanggung jawab yang dilakukan seorang karyawan tinggi maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan (Saputra, et al., 2019) yang menyebutkan bahwa tanggung jawab pegawai memiliki koefisien positif dan nilai koefisien regresi yang menunjukkan positif yang menunjukkan tanggung jawab berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh rasa tanggung jawab

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai one-tailed probability 0,002 dan two-tailed probability 0,005 sehingga dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab dapat memediasi antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka dapat dikatakan bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika seorang karyawan memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi maka karyawan tersebut juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian ini sejalan dengan (Marrison & Phelps, 1999) yang menyatakan bahwa rasa tanggung jawab memediasi keterlibatan kerja dalam bentuk penilaian tentang hasil yang diperoleh.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 Diterima artinya Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Rasa Tanggung Jawab. (2) Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 Diterima artinya Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (3) Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 Diterima artinya Rasa Tanggung Jawab berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (4) Dari hasil pengujian menggunakan Sobel Test yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa H_4 Diterima artinya Rasa Tanggung Jawab mampu memediasi antara variabel Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu melancarkan penelitian ini karena tanpa bantuan ataupun dukungannya penelitian ini tidak akan selesai dengan semestinya. Maka, dengan ini penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini bisa selesai. Universitas Muhammadiyah Surakarta selaku kampus kebanggaan yang mengadakan acara dan memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian ini. Rumah Sakit Ortopedi Dr. Soeharso Surakarta selaku tempat penelitian dilakukan.

REFERENSI

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- KBBI. (1998). *Kebudayaan, Departemen Pendidikan*.
- Marrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). *Mengambil Alih di Tempat Kerja: Upaya Peran Ekstra Untuk Memulai Perubahan Tempat Kerja*.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., & Hernaeny, U. (2021). *Pengantar Statistika 1*.
- Priyanto. (2014). *Pengolahan Data Terpraktis*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Darmayanti, Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacita (PUG SCT) PT KAI (Persero) Kabupaten Lahat*.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1). <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/993>
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2). <http://repository.ub.ac.id/116586/>
- Oktaviana, R. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. *MBIA*, 18(3), 41–48. <https://doi.org/10.33557/MBIA.V18I3.433>
- Osman, M. N. H., Latiff, A. R. A., Daud, Z. M., & Sori, Z. M. (2018). The impact of management, family, and institution on the auditor's Going Concern opinion issuance decision. *International Journal of Economics and Management*, 12(2), 671–691.
- Pradhiptya, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 50–58. <https://doi.org/10.26740/BISMA.V6N1.P50-58>
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78–88. <https://doi.org/10.26486/PSIKOLOGI.V21I2.878>
- Rahmi, B. M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1369076>
- Rahmi, E. R., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Self-Efficacy dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo | Rafika Rahmi | Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 2(5). <http://candradiwa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candradiwa/article/view/70>
- Saputra, A. A., Yono, L. H., & Irvianti, L. S. D. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, 4(2), 897–903. <https://doi.org/10.21512/BBR.V4I2.1405>
- Saputra, N. M. D. A. (2019). *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour* [Universitas

- Pendidikan Ganesha]. <https://repo.undiksha.ac.id/592/>
- Subawa, N. S., Yuliani, C., & Setini, M. (2020). The role of job satisfaction as intervening on organizational citizenship behavior (OCB) in covid19 pandemic. *Solid State Technology*, 63(6). <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/5648>
- Wijayanto, B. R., & Kismono, G. (2004). The Effect Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gajah Mada International Journal of Business*, 6(3), 335–354. <https://doi.org/10.22146/GAMAIJB.5554>
- Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/PERISAI.V1I3.1112>