

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalah

Pada zaman globalisasi seperti saat ini, segala sesuatu dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat dan terarah, dalam rangka penyesuaian dengan modernisasi yang berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam instansi, sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dikelola dengan baik untuk tetap produktif sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diinginkan oleh instansi (Ahmad & Omar, 2010).

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan faktor penting dalam organisasi berlaku secara umum, tidak terkecuali berlaku pada organisasi pemerintah seperti Puskesmas Pakem. Puskesmas Pakem merupakan wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Puskesmas memiliki visi, misi dan tujuan yang mulia. Visi dari Puskesmas Pakem adalah terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermutu menuju masyarakat Pakem sehat yang mandiri, berdaya saing dan berkeadilan sedangkan misi dari Puskesmas Pakem adalah menerapkan sistem manajemen mutu secara konsisten dan berkesinambungan, memberdayakan masyarakat untuk lebih mandiri dalam upaya kesehatan, mengoptimalkan kerjasama lintas program dan lintas sektor, meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional, meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan sementara itu,

pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas Pakem bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat yang kedua mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu serta yang terakhir adalah memiliki derajat kesehatan yang optimal baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (pkmpakem.slemankab.go.id, 2018). Dari penjelasan diatas dalam dipahami bahwa Puskesmas Pakem merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam penyediaan jasa kesehatan bagi masyarakat. Menurut Indriyatni (2011) faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pasien dalam memilih pelayanan kesehatan adalah kualitas pelayanan, kemudahan dalam bertransaksi dan kecepatan respon dalam menangani keluhan. Maka dari itu, karyawan dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi secara baik dengan lingkungan dan rekan kerja serta mampu memupuk rasa solidaritas bahu-membahu membantu rekan kerja dengan sukarela atau dengan kata lain karyawan seharusnya memiliki sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu kebiasaan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela untuk melakukan kegiatan di luar tugas resminya (*extra-role behavior*) yang dapat menguntungkan bagi organisasi yang diakui oleh sistem penghargaan formal. Pendapat lain mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh Robbins (2003) yang mendefinisikan *organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang menjadi pilihan karyawan yang bukan

bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung organisasi tersebut dalam menjalankan fungsinya. Selanjutnya, menurut Kumar (Latif & Ukkas, 2017) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang dimiliki oleh karyawan dalam berkontribusi pada efektifitas organisasi yang berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Hal ini sejalan dengan Shweta dan Sriarang (dalam Latif & Ukkas, 2017) yang mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) ditandai dengan usaha yang dilakukan karyawan berdasarkan kebijaksanaan dari karyawan untuk memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) aspek-aspek dari *organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri dari lima aspek yaitu: altruism, conscientiousness, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Aspek *altruism* adalah suatu upaya yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih mementingkan kepentingan orang lain diatas kepentingannya sendiri. Aspek *Conscientiousness* adalah suatu aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dengan sukarela sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kreatifitas supaya kinerja organisasi mengalami peningkatan. Aspek *Sportmanship* adalah upaya yang dilakukan mengarah pada toleransi untuk bertahan pada situasi yang kurang ideal (tidak menyenangkan) di tempat kerja tanpa mengeluh dan tetap positif. Aspek *courtesy* adalah suatu perilaku dengan sukarela membantu pekerjaan orang lain yang bukan merupakan tugas dan tanggungjawab yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tersebut. Aspek *Civic virtue* adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam aktivitas organisasi,

secara sukarela dan penuh dengan tanggung jawab berperan aktif dan peduli dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi demi kelangsungan hidup organisasi.

Tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan beragam. Secara umum berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prमितasari (2013) mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat menunjukkan bahwa perawat memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kategori rendah sebanyak 44 perawat (56,4%). Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) diketahui bahwa 24 orang (31%) *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori sedang dan 36 orang (46%) *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori rendah. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevi (2017) mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diketahui bahwa 45 orang (56%) memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori sedang, selebihnya sebanyak 32 orang (40%) memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori rendah. Menurutnya, sebagian besar subyek memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori sedang cenderung rendah hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang berpartisipasi dan kurang membantu pekerjaan rekan kerjanya dengan sukarela, kurang antusias ketika bekerja, kurang memprioritaskan kepentingan instansi diatas kepentingan pribadi, kurang menghargai instansi dan kurang mematuhi aturan instansi.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 31 Oktober 2018 dengan karyawan di Puskesmas Pakem diketahui bahwa secara umum OCB pada karyawan Puskesmas Pakem perlu ditingkatkan, hal tersebut dilihat dari kondisi kerja yang tidak mencerminkan perilaku OCB yang diharapkan. Dari wawancara terlihat bahwa 3 dari 4 subyek mengatakan tidak bersedia membawa kembali sampah-sampah makanannya atau tidak dibuang ditempat sampah dan memiliki pemikiran bahwa sampah makanan tersebut akan dibuangkan oleh orang lain dan/atau *cleaning service* kantor ketika sehabis rapat, karena menurutnya setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri. Subyek kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya hal ini terjadi karena subyek sering kali menunda mengerjakan tugasnya dan akan mengerjakan ketika batas akhir waktu yang ditentukan (*deadline*) lalu subyek akan putus asa dan mengeluh apabila pekerjaannya tidak terselesaikan sementara sudah *deadline*, selanjutnya subyek mengatakan bahwa ia akan merasa kesal apabila mendapat rekan kerja yang baru namun tidak dapat mengimbangi kinerja karyawan lain yang lebih dulu bekerja pada Puskesmas Pakem.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan di Puskesmas Pakem memiliki masalah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku dari aspek *altruism* yaitu ketiga karyawan tersebut ketika terdapat karyawan yang mengalami kesusahan maka akan diam saja dan ketika terdapat karyawan lain yang berhalangan hadir maka ia akan enggan untuk *handle* pekerjaan karyawan tersebut karena bahwa hal tersebut bukan tugasnya, bahkan ia merasa bahwa

seharusnya semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain. Pada aspek *Conscientiousness*, karyawan tersebut akan menolak apabila pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan jobdesknya dan tidak akan bersedia untuk melakukan suatu pekerjaan apabila tidak mendapatkan imbalan serta akan memilih untuk datang terlambat datang jika ada sesuatu hal yang mendesak untuk dilakukan. Pada aspek *Sportmanship*, diketahui bahwa kadangkala merasa kesal jika mendapat pekerjaan yang terlalu banyak dan merasa bahwa gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani bahkan akan menolak pekerjaan diluar jam kerja apabila terlalu berat untuk dilakukan. Pada aspek *Courtesy*, ketiga karyawan tersebut mengatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak menjalin hubungan baik dan bahkan sering kali beradu argumen mengenai pekerjaan dengan rekan kerja. Kemudian pada aspek *Civic virtue*, karyawan tersebut akan merasa berat hati untuk berpartisipasi ketika ada kegiatan ketika hari libur dan seringkali menolak berpartisipasi dalam kegiatan di Puskesmas Pakem.

Rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan memiliki dampak yang tidak baik bagi Puskesmas Pakem. Hal ini akan menyebabkan rendahnya kualitas layanan puskesmas yang akan berdampak pada pelayanan pasien yang kurang baik dan efisien. Menurut Organ (dalam Prasasti & Yuniawan, 2017) seharusnya karyawan memiliki sifat yang suka menolong orang lain, menjaga kerahasiaan perusahaan, berperilaku sesuai aturan yang ada, berfikir ulang sebelum mengambil tindakan dan tidak suka mengeluh untuk hal-hal yang sepele sehingga karyawan tersebut memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik.

Adapun faktor-faktor *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah peneliti kumpulkan berdasarkan penelitian terdahulu, diantaranya: komitmen organisasi (Khan & Rashid, 2012), lingkungan kerja non fisik (Prasasti & Yuniawan, 2017), gaya kepemimpinan (Khan & Rashid, 2012), kepuasan kerja (Darmawati, Hidayati & Herlina, 2013), dan stres kerja (Prasasti & Yuniawan, 2017). Berdasarkan penelitian tersebut peneliti akan mengambil faktor komitmen organisasi karena menurut Darlis (dalam Nevi, 2017) karyawan yang memiliki kesediaan untuk berusaha melakukan yang terbaik untuk instansinya maka akan berdampak pada enggannya karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki pandangan yang positif serta kurang berusaha melakukan yang terbaik untuk kepentingan instansi.

Penjelasan tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada 31 Oktober 2018 dengan karyawan Puskesmas Pakem. Berdasarkan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa 3 dari 4 karyawan merasa terdapat beberapa hal yang menyebabkan karyawan menunda pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut subyek, karyawan akan mengerjakan tugas yang diberikan ketika mendekati batas akhir pengerjaan yang telah di instruksikan sebelumnya. Salah satu penyebab yang menjadi pendorong hal tersebut terjadi karena karyawan merasa belum bisa menerima dan memahami program kerja. Faktor lainnya adalah karyawan kurang memiliki gairah untuk bekerja. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tiga orang karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah dan peneliti tertarik untuk meneliti

topik komitmen organisasi sebagai variabel bebas pertama karena dapat mengganggu operasional Puskesmas Pakem.

Menurut Luthan (2005) komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki keinginan yang keras sesuai dengan harapan organisasi, serta memiliki keyakinan dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinding dan Waldstrom (2014) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tinggal di sebuah organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1997) komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif merupakan keterikatan karyawan secara emosi, mampu mengenal dan terlibat penuh dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan perasaan pertanggungjawaban yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan perilaku yang mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB) (Teresia dan Suyasa, 2008). Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki keinginan yang keras sesuai dengan harapan organisasi, serta memiliki keyakinan dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Selain itu, seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi (Prasasti & Yuniawan, 2014).

Menurut Greenberg dan Baron (2003) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya melebihi tuntutan tugas terhadap organisasi. Karyawan yang bekerja dengan sebaik-baiknya melebihi tuntutan tugas akan bersedia berkorban demi kepentingan organisasi. Bentuk konkretnya dalam kehidupan sehari-hari di dalam organisasi adalah dengan bersikap sebagai anggota organisasi yang baik. Karyawan akan menerapkan OCB dalam hubungannya dengan organisasi dan rekan kerja. Semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi, semakin karyawan ingin bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini membuat karyawan terlibat dalam berbagai bentuk OCB. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan baik untuk tujuan instansi.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah persepsi terhadap lingkungan kerja. Menurut Ahyari (dalam Warsito, 2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam

melaksanakan tugas, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun. Selanjutnya, menurut Budiyanto dan Oetomo (dalam Prasasti & Yuniawan, 2014) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Moekijat (dalam Wahyuningtyas, 2013) instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga melebihi harapan instansi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi dan Syaifullah (2017) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) petugas asuransi di perusahaan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar -0.120. C.R sebesar -2.380, dan probability 0.017. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2014) lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,186. Yang artinya jika semakin berkualitas lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kerelaan karyawan untuk berperilaku positif diluar tanggung jawab profesionalnya.

Penjelasan tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada 31 Oktober 2018 dengan karyawan Puskesmas Pakem. Berdasarkan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa 2 dari 4 karyawan akan menunda pekerjaan yang telah diberikan dan mengerjakan ketika sudah mendekati batas waktu yang ditentukan hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya dukungan pemimpin seperti menanyakan dan mengarahkan progress sedangkan subyek merasa bahwa dukungan dari pemimpin dapat memacu untuk segera menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya, terkadang karyawan akan mengeluh ketika rekan kerjanya tidak masuk kerja karena tugas temannya akan terpaksa di *handle*, akibatnya karyawan tersebut akan setengah hati dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan terkadang bila mendapat informasi lupa untuk menyampaikan hal tersebut kepada rekan kerja ataupun karyawan kurang mengerti dengan intruksi atasan namun kadangkala malas untuk bertanya, hal ini menyebabkan kesalahan dalam menangkap informasi dan menyebabkan kesalahan dalam mengerjakan tugas.

Menurut Robbins (2003) persepsi adalah pengalaman tentang peristiwa atau hubungan yang dapat diperoleh dari menyimpulkan informasi dan menafsirkan suatu pesan. Hal ini didukung oleh pendapat menurut Walgito (2002) yang menyatakan bahwa persepsi merupakan proses di mana karyawan mengorganisasi dan menginterpretasikan stimulus yang diindera sehingga karyawan dapat menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar di mana karyawan bekerja, metode kerja dan peraturan kerja individu maupun kelompok. Hal ini didukung oleh Kaswan (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar karyawan yang dapat mendukung aktivitas karyawan. Selanjutnya, Sedarmayanti (2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang ada dilingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (penerangan, suhu udara atau temperatur, dan kebisingan). Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang melibatkan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan kerja. Menurut Sentosa (2001) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang dapat membangun iklim kerja dan suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya dijelaskan oleh Anorogo dan Widiyanti (1990) bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan membawa pengaruh baik untuk karyawan, pimpinan dan hasil kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) dapat diketahui bahwa aspek lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan yaitu karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian dan menghargai karyawan (bawahannya), Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yaitu sesama rekan kerja terjalin komunikasi dengan baik serta terjadinya kerja sama yang baik.

Menurut Podsahasff dan McKenzie (dalam Warsito, 2008) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memberikan manfaat pada organisasi dalam hal meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat

mendorong perilaku pegawai yang baik ditempat kerja. Ahyari (dalam Warsito, 2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun. Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) *organizational citizenship behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap atasan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Aldag dan Reschke (1997) menggambarkan nilai tambah dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna mau membantu karyawan lain atau rekan sejawat dalam interaksinya sehari-hari di tempat kerja, sikap bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk atau berhalangan hadir adalah relatif tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik pada karyawan maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik pada karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan persepsi terhadap

lingkungan kerja non fisik dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Puskesmas Pakem?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Puskesmas Pakem.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan membuahkan sesuatu yang baru bagi ilmu pengetahuan terutama dalam ilmu psikologi industri dan organisasi serta apabila penelitian ini terbukti maka dapat menjadi bahan sumbangan referensi yang dapat memberikan informasi yang bermanfaat terutama yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dengan terhadap lingkungan kerja non fisik dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Manfaat Praktis

Manfaat dari segi praktis yaitu dapat mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) dari segi komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik, sehingga untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem dapat meningkatkan komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik.