**KOMITMEN ORGANISASI DAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN**

Rifani Kurniawati1, Sowanya Ardi Prahara2

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[rifanikurniaaa@gmail.com](mailto:rifanikurniaaa@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasidan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisikdengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskemsas Kecamatan Pakem. Hipotesis 1 yang diajukan adalah ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskemsas Kecamatan Pakem. Hipotesis 2 yang diajukan adalah ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskemsas Kecamatan Pakem. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 48 orang yang memiliki karakteristik minimal masa kerja lebih dari 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Komitmen Organisasi*,* Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Non Fisikdan Skala *Organizational Citizenship Behavior.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) hipotesis 1 sebesar 0,277 dengan p = 0,028 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis 1 dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,077 variabel komitmen organisasi menunjukkan kontribusi 7.7% terhadap *organizational citizenship behavior* dan dan sisanya 92.3% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) hipotesis 2 sebesar 0,548 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja non fisikdengan *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis 2 dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,301 variabel persepsi terhadap lingkungan kerja non fisikmenunjukkan kontribusi 30.1% terhadap *organizational citizenship behavior* dan dan sisanya 69.9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitukomitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

**Kata kunci**: komitmen organisasi, persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik*,* *organizational citizenship behavior*.

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERCEPTION OF THE NON PHYSICAL WORK RNVIRONMENT WIT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES**

Rifani Kurniawati1, Sowanya Ardi Prahara2

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[rifanikurniaaa@gmail.com](mailto:rifanikurniaaa@gmail.com)

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between organizational commitment and perceptions of the non physical work environment with organizational citizenship behavior (OCB). The hypothesis 1 proposed is that there is a positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB). The hypothesis 2 proposed is that there is a positive relationship between perceptions of the non physical work environment and organizational citizenship behavior (OCB). The subjects in this study amounted to 60 people who had the characteristics work period of more than 1 year. How to retrieve subjects using purposive sampling method. Retrieval of this research data using organizational commitment Scale, perceptions of the non physical work environment Scale and organizational citizenship behavior (OCB) Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis 1 obtained correlation coefficient (R) of* 0,277 *with p = 0,028 (p < 0,05).* *These results indicate that there is a significant positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior.. The acceptance of the hypothesis 1 in this study shows that the coefficient of determination (R2) of* 0,077 *that means organizational commitment variables shows a contribution of 7.7% to organizational citizenship behavior and the remaining 92.3%* *is influenced by other factors such as perception of non physical work environment, leadership style, job satisfaction, and work stress. Based on the results of data analysis 2 obtained correlation coefficient (R) of* 0,548 *with p = 0.000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between perceptions of the non physical work environment and organizational citizenship behavior. The acceptance of the hypothesis 2 in this study shows that the coefficient of determination (R2) of 0,301* *that means academic non physical work environment variables shows a contribution of 30,1% to organizational citizenship behavior and the remaining 69.9% is influenced by other factors such as organizational commitment, leadership style, job satisfaction, and work stress.*

**Keywords:** o*rganizational commitment, perception of non-physical work environment, organizational citizenship behavior.*

**Pendahuluan**

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. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Repeblik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) ialah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dari penjelasan di atas 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 bertranstraksi 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.

Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) aspek-aspek dari OCB terdiri dari lima aspek yaitu: altruism, conscientiousness, *sportmanship, courtesy* dan *civic virtue.* Aspek *altruism* adalah suatu upaya yang menunjukan bahwa karyawan tersebut lebih mementingkan kepentingan orang lain di atas 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 OCB pada karyawan beragam. Secara umum berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari (2013) mengenai OCB pada perawat menunjukkan bahwa perawat memiliki OCB dalam kategori rendah sebanyak 44 perawat (56,4%). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevi (2017) mengenai OCB pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diketahui bahwa 45 orang (56%) memiliki OCB dengan kategori sedang, selebihnya sebanyak 32 orang (40%) memilikiOCB dengan kategori rendah. Menurutnya, sebagian besar subyek memiliki OCB dengan kategori sedang cenderung rendah hal tersebut dikarenakan masih terdapat kayawan yang kurang berpasrtisipasi dan kurang membantu pekerjaan rekan kerjanya dengan sukarela, kurang antusias ketika bekerja, kurang memprioritaskan kepentingan instansi di atas kepentingan pribadi, kurang menghargai instansi dan kurang mematuhi aturan instansi.

Rendahnya 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 OCB yang baik.

Rendahnya 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 OCB yang baik.

Adapun faktor-faktor OCB yang telah peneliti kumpulkan berdasarkan penelitian terdahulu, di antaranya: 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.

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 organisai 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 OCB (Teresia & 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.

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti juga akan mengambil faktor yang mempengaruhi 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 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 OCB petugas asuransi di perusahaan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau hal ini ditunjukan 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.

Menurut Robbins (2008) persepsi adalah pengalaman tentang peristiwa atau hubungan yang dapat diperoleh dari menyimpulkan informasi dan menafsirkan suatu pesan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar di mana karyawan bekerja, metode kerja dan peraturan kerja individu maupun kelompok. Selanjutnya, Sedamaryanti (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 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) OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap atasan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku 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 uraian di atas maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komitmen organisasi perpepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dengan OCB pada karyawan di Puskesmas Pakem?

**Metode**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Puskesmas Pakem. Subjek dalam penelitian berjumlah 48 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *purposive sampling* dengan karakteristik, yaitu karyawan yang bekerja dengan masa kerja minimal satu tahun.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada dimensi Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006), Skala Komitmen Organisasi mengacu pada dimensi Allen dan Meyer (1997), Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik mengacu pada dimensi dari Sedarmayanti (2009). Skala ini terdiri dari aitem-aitem yang bersifat *favourable.* Pada Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seleksi aitem menggunakan batas kriteria koefisien aitem total (rіx) yang dipakai adalah 0,25. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson.

**Hasil dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Orgaizational Citizenship Behavior* dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,277 dan p = 0,028. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai peran penting terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Puskesmas Pakem. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nasichudin dan Azzuhri (2013) dengan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Taspen Cabang Malang. Semakin positif komitmen organisasi maka semakin tinggi OCB. Sebaliknya, semakin negatif komitmen organisasi makan semakin rendah OCB*.* Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* berarti setiap komitmen organisasi memberikan sumbangan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem.

Menurut Diefendorff, Brown, Kamin, dan Lord (dalam, Teresia & Suyasa, 2008) organisasi yang berfungsi efektif membutuhkan karyawan yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya, tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan. Hal ini hanya dapat tercapai apabila organisasi dapat mengembangkan OCB. Menurut Organ (dalam Triyanto & Santoso, 2009) OCB adalah suatu kebiasaan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela untuk melakukan kegiatan diluar tugas resminya (*extra-role behavior*) yang dapat menguntungkan bagi organisasi yang diakui oleh sistem penghargaan formal. *Organizational citizenship behavior* (OCB) seringkali diartikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang melebihi kewajiban formal (*extra-role)* yang berhubungan dengan kompensasi (*reward*) yang artinya karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi tidak dibayar menggunakan uang ataupun barang tertentu namun OCB merupakan perilaku sosial yang dilakukan oleh masing-masing karyawan untuk bekerja melebihi yang diharapkan membantu karyawan lainnya disaat jam istirahat dengan cara sukarela (Ahdiyana, 2010).

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,077 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasipada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem memiliki kontribusi sebesar 7.7% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan sisanya sisanya 92.3% dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam terciptanya OCB (Teresia & 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 (Rini, dalam 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. Menurut Allen dan Meyer (dalam Hermawati & Mas, 2016) komitmen organisai dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Aspek *affective commitment* (komitmen afektif) menunjukkan tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk kepercayaan, kemauan dan keinginan terkait pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan organisai karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Felicia (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan berpengaruh antara komitmen afektif (*affective commitment*) dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Anggota organisasi akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasinya, karena anggota organisasi atau karyawan merasa memiliki rasa kebersamaan dengan anggota lainnya, hal tersebut terjadi karena karyawan merasa ada kenyamanan di tempat kerja, sehingga perilaku *extra* yang di tunjukan karyawan dalam bekerja semakin baik, maka instansi pun akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasinya.

Aspek *normative commitment* (komitmen normatif)yang mengacu pada loyalitas karyawan dengan organisasi dan karyawan yang diwajibkan merasa terhadap organisasinya. Menurut Kilic (2013) karyawan yang memiliki ketersediaan melakukan yang terbaik untuk organisasinya maka akan cenderung memiliki OCB yang tinggi, hal ini menyebabkan karyawan akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dikerjakan dengan baik.

Selanjutnya, aspek *continuence commitment* (komitmen berkelanjutan) mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, semakin komitmen berkelanjutan meningkat maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat dalam organisasi karena karyawan merasa butuh dengan pekerjaannya sekarang. Robbins dan Judge (dalam Felicia, 2014) yang menyatakan karyawan memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggap pekerjaan tersebut sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, dengan cara mendapatkan benefit dari investasi (waktu, usaha, dan uang), adanya karir yang menunjang, sehingga karyawan menunjukkan diri kepada organisasi agar dapat diakui dan dapat menaikkan jabatan dengan cara melakukan perilaku yang positif yaitu perilaku *extra-role* (*organizational citizenship behavior*), sehingga karyawan bertahan dengan melakukan hal – hal yang positif, yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan juga bahwa hipotesis yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik dengan OCB dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,548 dan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai peran penting terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis 2 (dua) yang diajukan peneliti bahwa semakin postif Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya semakin negatif Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,301 menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem memiliki kontribusi sebesar 30.1% terhadap OCB dan sisanya sisanya 69.9% dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhardi dan Syaifullah (2017) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB petugas asuransi di perusahaan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati, Minarsih dan Wulan (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap OCB. Menurut Sukmawati, Thoyib dan Surachman (2013) terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap OCB dengan nilai 0,225 dengan p-value = 0,005 maka lingkungan kerja berpengaruh positif dengan OCB. Selanjutnya, menurut Prasasti dan Yuniawan (2014) lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh terhadap OCB secara positif dan signifikan yang artinya jika semakin berkualitas lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kerelaan karyawan untuk berperilaku positif diluar tanggung jawab profesionalnya. Adanya hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dengan OCB berarti setiap persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan terhadap OCBpada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem.

Menurut Podsahasff dan McKenzie (dalam Warsito, 2008) bahwa 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 (1988), OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap atasan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku 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. Menurut Sedarmayanti (2009) dapat diketahui bahwa aspek lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Candra dan Alsa (1997) hubungan atasan dan bawahan merupakan tingkatan yang yang menunjukan kedekatan kerja dan sosial yang dijalin antara atasan dan bawahannya sebagai hasil dari pembentukan peran yang dilakukan oleh bawahan. Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan menunjukan bahwa sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2011). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Ramadhyanti (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki hubungan kerja atasan dan bawahan yang baik maka hubungan kerja tersebut akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan sehingga dapat memajukan organisasi. Selanjutnya, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wayne, Shore, dan Leden (dalam Kusumajati, 2005) karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasannya dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa karyawan lakukan.

Selanjutnya, menurut penelitian yang dilakukan oleh Kailola (2018) lingkungan kerja dengan salah satu indikatornya adalah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan yang memiliki kualitas hubungan kerja dengan sesama rekan kerjanya tinggi akan membuat terpenuhinya kondisi kerja yang mendukung sehingga membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Perilaku OCB menurut Aldag dan Reschke (dalam Suhardi & Syaifullah, 2017) 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.

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dengan OCB pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem.

**Referensi**

Ahmad, A., & Omar, Z. (2010). Perceived family-supportive work culture, affective commitment and turnover intention of employees. *Journal of American Science*, *6*(12), 839–846.

Aldag, R., & Reschke, W. (1997). *Employee value added: measuring discretionary effort and its value to the organization*. Center for Organizational Effectiveness, Inc.

Candra, I., & Alsa, A. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari kualitas hubungan atasan-bawahan dan persepsi terhadap pengembangan karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *2*(2), 43–50. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol2.iss2.art4

Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomia*, *9*(1), 10–17.

Depkes. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Repeblik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Diakses pada 19 Agustus 2019. http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/PMK-No-75-Th-2014-ttg-Puskesmas.pdf

Hermawati, A., & Mas, N. (2016). *Buku ajar quality of work life dan organizational citizenship behavior sebuah kajian empiris*. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.

Indriyatni, L. (2011). Analisis kulaitas jasa pelayanan terhadap kepuasan pasien RSU Ungaran di kabupaten semarang. *Jurnal STIE Semarang*, *3*(2), 1–14.

Kailola, S. (2018). Pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja tenaga medis (studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis*, *2*(2), 62–81.

Khan, S., & Rashid, M. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: a study of academicians in private higher learning institutions in malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, *3*(8), 83–91.

Kılıç, E. (2014). The relationship among organizational commitment and organizational citizenship behavior - a research study on call center employees. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *15*(3), 82–96.

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, *5*(1), 62–70.

Nasichudin, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi pada karyawan PT Taspen (Persero) cabang malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, *1*(2).

Nevi, A. (2017). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada pegawai negeri sipil di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatra Selatan. *Skripsi*. (tidak dipublikasikan).

Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Jurnal Of Management*, *2*(2), 1–24.

Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc.

Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2017). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, *19*(2), 172–191.

Robbins, S. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Index.

Pramitasari, R. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *1*(2), 430–446.

Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, *6*(1), 1–14.

Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktifitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju.

Sentosa, I., & Riana, I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik dan kepuasan kerja di Dinas Pendapatan Daerah Badung. *E-Journal Manajemen Unud*, *7*(8), 4417–4446.

Suhardi, & Syaifullah. (2017). Pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan asuransi jiwa di provinsi kepualan riau. *Jurnal Benefita*, *2*(1), 55–71.

Sukmawati, Thoyib, A., & Surrachman. (2013). Peran organizational citizenship behavior sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JAM - Jurusan Aplikasi Manajemen*, *11*(4), 547–558. https://doi.org/10.18202/jam.v11i4.591

Wahyuningtyas, N. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi ada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Skripsi*. (tidak dipublikasikan).

Warsito, B. (2008). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior, motivasi dan kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *4*(2), 83–96.

Widiyanti, W., & Anorogo, P. (1990). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.