

HUBUNGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT ICU COVID 19 RSUD TARAKAN JAKARTA

Aini Chandra Dewi¹, Regina Navira Pratiwi².
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9 Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta Barat – 11510
ainichandradw@gmail.com

Abstract

Currently, almost all agencies are experiencing the impact of the pandemic caused by Covid-19, including health agencies. Especially the health installation in the ICU special Covid-19 room at Tarakan Jakarta Hospital which is always full because this hospital is one of the ones referred to accommodate positive Covid-19 patients. Of course, one of the health workers at this hospital who plays an important role in providing services, because they are directly involved with patients and their families within 24 hours a day, are nurses. The number of people The purpose of this study was to determine the relationship between Organization Citizenship Behavior and organizational commitment to Covid ICU Nurses at Tarakan Hospital Jakarta. **Methods:** The non-experimental quantitative research method is correlational with the saturated sample technique and the total sample is 46 ICU Covid nurses from Tarakan Hospital Jakarta. The research instrument used is the OCB variable scale with 23 valid items and the reliability coefficient (α) 0.938, and the organizational commitment scale with 17 valid items and the reliability coefficient (α) 0.860. **Results:** The results of the research using the spearman test showed a significant positive relationship (sig p 0.000 and a correlation coefficient value of 0.472) between OCB and organizational commitment to ICU Covid nurses, which means the hypothesis is accepted. Then the results of the correlation between dimensions generally show a moderate/meaningful correlation. The OCB level of the Covid ICU nurse is higher, which is 78%. And the level of organizational commitment owned by Covid ICU nurses is also higher, which is 83%.

Keywords: Covid ICU nurse, OCB, Organizational commitment

Abstrak

Pada saat ini hampir semua instansi mengalami dampak dari terjadinya pandemi yang disebabkan oleh Covid-19 termasuk instansi kesehatan. Khususnya instalasi kesehatan di ruang ICU khusus Covid-19 RSUD Tarakan Jakarta yang selalu penuh karna rumah sakit ini adalah salah satu yang dirujuk untuk menampung pasien positif Covid-19. Tentunya salah satu tenaga kesehatan pada rumah sakit ini yang memegang peranan penting dalam pemberian layanan, karena terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya dalam waktu 24 jam penuh ialah perawat. Jumlah orang yang positif Covid-19 setiap harinya mengalami peningkatan membuat para perawat harus bekerja lebih ekstra. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *Organization Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi pada Perawat ICU Covid di RSUD Tarakan Jakarta. **Metode:** Metode penelitian kuantitatif non-eksperimental berjenis korelasional dengan teknik sampel jenuh dan jumlah sampel sebanyak 46 orang perawat ICU Covid dari RSUD Tarakan Jakarta. Instrumen penelitian yang digunakan ialah skala variabel OCB dengan 23 aitem valid dan koefisien reliabilitas (α) 0,938, dan skala alat ukur komitmen organisasi dengan 17 aitem valid dan koefisien reliabilitas (α) 0,860. **Hasil:** Hasil penelitian dengan uji *spearman* terdapat hubungan positif bermakna yang signifikan (sig p 0,000 dan nilai koefisien korelasi 0,472) antara OCB dan komitmen organisasi pada perawat ICU Covid, yang artinya hipotesis diterima. Kemudian hasil korelasi antar dimensi umumnya menampilkan korelasi yang sedang/bermakna. Tingkat OCB yang dimiliki perawat ICU Covid lebih banyak yang tinggi sebesar 78%. Dan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki perawat ICU Covid juga lebih banyak yang tinggi sebesar 83%.

Kata kunci: Perawat ICU Covid, OCB, Komitmen organisasi

Pendahuluan

Corona Virus Disease atau COVID-19 adalah virus yang bermula pada tahun 2019 di negara

China. Kasus pertama penyakit ini terjadi di China pada tanggal 17 November 2019, kasus pasien pertama yang teridentifikasi virus COVID-19 adalah seorang penduduk China di Provinsi Hubei

berumur 55 tahun (Baskara, 2020) Setelah itu, virus COVID-19 menular antar sesama manusia dengan sangat cepat dan menyebar ke seluruh negara termasuk Indonesia hanya dalam waktu 4 bulan. Kemudian COVID- 19 ini muncul pertama kalinya di Indonesia dan diumumkan secara resmi oleh Presiden RI Joko Widodo pada tanggal 2 Maret 2019, yang dimana terdapat 2 orang orang Indonesia teridentifikasi terpapar virus COVID- 19 setelah bertemu Warga Negara Asing (Jepang) yang berkunjung ke Indonesia (Baskara, 2020). Menurut data yang diberikan oleh Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (KPCPN) rata-rata kasus aktif di Indonesia yang terkena COVID-19 kurang lebih 30%, data tersebut berada sedikit di bawah kasus rata-rata aktif di Dunia sebesar 31,5% (Peta Sebaran Covid-19, 2020).

Pada saat ini hampir semua instansi mengalami dampak dari terjadinya pandemi yang disebabkan oleh Covid-19 termasuk instansi kesehatan. Instansi kesehatan merupakan garda terdepan menjadi kunci dalam melewati pandemi ini. Namun demikian, keberadaan mereka di garis terdepan juga meningkatkan resiko mereka saat ini. Berdasarkan data yang ada jumlah kematian tenaga kesehatan di Indonesia akibat virus Covid-19 kembali meningkat, mencapai 228 tenaga kesehatan diantaranya 127 dokter, 9 dokter gigi dan 92 perawat telah meninggal dunia (Pranita, 2020). Pada instansi jasa berupa rumah sakit, perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya. Perawat memegang peranan penting dalam pemberian layanan, karena terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya dalam waktu 24 jam penuh (Hidayatullah & Handari, 2015). Oleh karena itu, perawat dituntut untuk selalu, profesional sesuai dengan standar kinerja yang berlaku di instansi pelayanan jasa di rumah sakit.

Di Provinsi DKI Jakarta sendiri terdapat 8 RSUD yang mendapat rujukan khusus kasus virus COVID- 19 salah satunya yaitu RSUD Tarakan Jakarta. RSUD Tarakan pada tahun 2014 menjadi rumah sakit umum daerah kelas A Non Pendidikan hingga saat ini (Anwar, 2015). Berdasarkan Permenkes RI Nomor 986/Menkes/Per/11/1992 Rumah Sakit kelas A adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis luas oleh pemerintah, rumah sakit ini telah ditetapkan sebagai tempat pelayanan rujukan tertinggi (*top referral hospital*) atau disebut juga rumah sakit pusat. Ruang ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta terdiri dari 46 Perawat dengan jumlah 6 Perawat relawan. ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta memiliki 14 tempat tidur. Shift ICU COVID RSUD Tarakan memiliki 4 shift diantaranya, 10 shift pagi, 9 shift sore, 10 shift

JCA Psikologi Volume 2 Nomor 4 Oktober - Desember 2021

malam dan shift saat hari libur. Pada masa pandemi Covid-19 ini ruang ICU khusus Covid-19 RSUD Tarakan Jakarta selalu penuh dan jumlah orang yang positif Covid-19 setiap harinya mengalami peningkatan membuat para perawat harus bekerja lebih ekstra.

Pasien yang berada di ruang ICU COVID-19 adalah pasien yang terinfeksi COVID- 19 dengan tipe terberat, karena umumnya pasien yang berada di ruang ICU COVID mengalami gangguan pernafasan sehingga pasien tersebut harus dibantu oleh alat bantu pernafasan dan di bantu alat perekam jantung yang dipasangkan pada tubuh pasien COVID- agar mempermudah perawat untuk memonitoring kondisi pasien. Menurut Maharani (2021) sebagai dokter tim lapor COVID-19 menyatakan bahwa di masa pandemi saat ini sistem yang ada saat ini dalam menangani COVID-19 perlu dibenahi karena sistem ini dapat mengurangi masalah-masalah yang ada mulai dari ruang ICU dan IGD khusus COVID-19 yang masih sangat penuh sehingga para nakes khususnya perawat membutuhkan adanya komitmen yang dimiliki agar dapat memaksimalkan tugas para perawat untuk menghadapi masa pandemi seperti saat ini. Oleh karenanya Komitmen para perawat sangat diperlukan dalam meningkatkan produktifitas organisasi serta bagaimana keterlibatan perawat dalam menjalani tugasnya. Mengingat bahwa kondisi yang sedang dihadapi saat ini sangatlah menantang dan dibutuhkan Komitmen yang tinggi sehingga meminimalisir *turnover* karena jumlah perawat dirumah sakit tersebut masih terbatas namun memiliki tuntutan pekerjaannya sangat tinggi.

Komitmen Organisasi menurut Allen dan Mayer (2013) merupakan suatu keadaan psikologis yang mengikat kuat individu dalam organisasi. Menurut Allen dan Mayer (2013) terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi yang pertama, Komitmen afektif merupakan suatu keadaan secara emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen anggota diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Setiyanto dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, maka *turnover intention* akan semakin rendah yang artinya sangat penting sebuah komitmen terhadap perusahaan tersebut, karyawan menganggap bahwa perusahaan atau pekerjaan mereka merupakan hal yang penting untuk keberlangsungan hidup. Menurut Sapitri (2016), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Perawat diketahui Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi maka perawat tersebut memiliki rasa nyaman pada saat menjalankan tugasnya menjadi perawat Ruang ICU dan perawat tersebut memiliki loyalitas kerja dan kesetiaan kerja yang tinggi karena kompensasi seperti gaji, tunjangan yang diberikan oleh pemerintah karena (RSUD Tarakan) milik pemerintah terbilang lebih dari cukup maka perawat tersebut memiliki rasa untuk bekerja dengan semaksimal mungkin karena keterjaminan hidup yang telah ia miliki. Pernyataan ini di dukung oleh hasil penelitian Putra (2016) yang menyatakan bahwa jika karyawan sudah puas akan gajinya, maka komitmen organisasional akan tercipta dengan sendirinya.

Menurut Van & Graham (2005) karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang lama akan lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan yang kuat dengan organisasi. Karyawan juga akan memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang positif untuk memberikan sumbangsih bagi organisasi. Apabila lama kerja didasari atas pilihan positif karyawan, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Hubungan dan ikatan yang kuat tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja disebut dengan istilah komitmen organisasi (Greenberg & Baron, 2003). Menurut Miner (2008) beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain, faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, karakteristik pekerjaan misalnya tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, karakteristik struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Faktor penting lainnya yang berhubungan komitmen organisasi adalah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Miner (2008). *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yang mampu meningkatkan efektivitas perusahaan maupun organisasi. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting dilakukan oleh para perawat ruang ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta untuk keberlangsungan saat menjalankan keperawatan yang artinya dapat menunjang keefektifan fungsi-fungsi perawat, dan menjalankan tugas-tugas perawat terutama dalam jangka panjang. Menurut Organ (1988) *Organization Citizenship Behavior* (OCB) perilaku

JCA Psikologi Volume 2 Nomor 4 Oktober - Desember 2021

individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Aspek *Organization Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (1988) yang terdiri dari lima aspek yaitu: 1) *altruism*, 2) *conscientiousness*, 3) *civic virtue*, 4) *sportsmanship*, dan 5) *courtesy*.

Perawat yang dikatakan memiliki sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan melakukan tugas lain yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya saja akan tetapi dengan sukarela akan mengerjakan lainnya seperti perawat tersebut dapat membantu perawat lain yang mengalami masalah terkait pekerjaan secara sukarela tanpa adanya paksaan dan reward, dan mau menggantikan shift kerja teman lain yang berhalangan hadir dikarenakan sakit atau keperluan mendadak dan ikut berpartisipasi aktif untuk memajukan organisasi keperawatan yang ada. Sedangkan perawat yang memiliki sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah perawat tersebut sulit untuk membantu pekerjaan temannya, perawat tersebut hanya memikirkan dirinya saja tanpa memperdulikan pekerjaan teman lainnya dan perawat tersebut tidak ikut berpartisipasi aktif saat melakukan tugas-tugasnya dengan kata lain perawat tersebut hanya melakukan tugas sesuai job deskripsi yang ada saja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagas (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi, maka tingkat *Organization Citizenship Behavior* juga akan semakin tinggi pula. Sebaliknya apabila tingkat Komitmen Organisasi rendah maka tingkat *Organization Citizenship Behavior* juga akan rendah. Namun penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Ozdem (2012), menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi yang tidak dapat menemukan adanya hubungan antara komitmen dengan *Organization Citizenship Behavior*.

Dengan adanya hasil penelitian yang ada. Peneliti masih menganggap bahwa penelitian tentang *Organization Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi dapat diteliti kembali. Dengan alasan, penelitian ini berbeda dari penelitian lainnya yang melihat hubungan OCB dengan Komitmen Organisasi Perawat ICU COVID RSUD Tarakan yang belum pernah ada yang meneliti sebelumnya.

Kemudian dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini ialah untuk mencari tahu hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan

komitmen organisasi pada perawat ICU Covid-19 di RSUD Tarakan Jakarta. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel OCB dengan komitmen organisasi pada perawat ICU Covid-19 di RSUD Tarakan Jakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan jenis penelitian korelasional, untuk mencari hubungan diantara variabel komitmen organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang perawat ICU Covid-19 di RSUD Tarakan Jakarta. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*.

Dalam penelitian ini menggunakan Validitas dengan rumus *Pearson Product Moment* dengan besaran korelasi aitem dikatakan valid jika $r \geq 0,3$. Alat ukur reliabilitas dalam penelitian ini akan di uji dengan teknik *Internal Consistency* dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan α dikatakan reliabel jika $\alpha \geq 0,70$ (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu frekuensi untuk melihat gambaran yang menyeluruh mengenai sampel penelitian berupa usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Kemudian untuk mengetahui hubungan diantara komitmen organisasi dengan OCB digunakan uji korelasi *Spearman*. Selanjutnya dilakukan kategorisasi bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi tinggi dan rendah, serta tingkat OCB tinggi dan rendah, dengan menggunakan perhitungan interpretasi skor berdasarkan nilai rata-rata (*mean*). Instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa skala komitmen organisasi yang diadaptasi dari penelitian (Novianti, 2011) dengan reabilitas (α) = 0,763 dan 24 aitem yang valid. Kemudian skala OCB diadaptasi dari penelitian Siregar (2018) dengan reabilitas (α) = 0,648 dan 30 aitem yang valid.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1

Gambaran Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	23	50%
31-40 Tahun	20	43%
41-50 Tahun	3	7%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 1 gambaran usia responden dalam penelitian ini seluruhnya adalah dewasa awal, namun responden dikelompokkan lagi

dengan rentang usia antara 20-30 tahun sebanyak 50%, kemudian di rentang usia 31-40 tahun sebanyak 43%, dan sisanya dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 7%.

Tabel 2

Gambaran Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	7	15%
Perempuan	39	85%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 2 gambaran jenis kelamin responden dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden penelitian adalah perawat berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 85% dan sisanya perawat laki-laki sebanyak 15%.

Tabel 3

Gambaran Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	18	39%
6-10 Tahun	22	48%
11-15 Tahun	3	7%
16-20 Tahun	2	4%
>21 Tahun	1	2%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 3 gambaran besaran gaji responden dapat disimpulkan bahwa banyak responden penelitian adalah perawat dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 39% (18 orang), responden perawat dengan lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 48% (22 orang), responden perawat dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 7% (3 orang), reponden perawat dengan lama bekerja 16-20 sebanyak 4% (2 orang), dan sisanya perawat dengan lama bekerja >21 tahun sebanyak 2% (1 orang).

Tabel 4

Gambaran Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	5	11%
Sudah Menikah	41	89%
Total	46	100

Berdasarkan tabel 4 gambaran lama bekerja dilihat bahwa responden dalam penelitian ini ternyata lebih banyak yang memiliki status sudah menikah sebanyak 89% (41 orang) dibandingkan dengan responden yang memiliki status belum menikah sebanyak 11% (5 orang).

Tabel 5
Gambaran Latar Belakang Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	27	59%
S1/NERS	19	41%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa responden perawat dalam penelitian ini lebih banyak dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 59% (27 orang) dibandingkan dengan responden perawat yang memiliki latar belakang S1 atau NERS sebanyak 41% (19 orang).

Tabel 6
Gambaran Golongan Responden

Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
Perawat	31	67%
Kepala Perawat	1	2%
PNS	8	18%
Relawan	6	13%
Total	46	100

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak dari golongan perawat sebanyak 67% (31 orang), responden dari golongan kepala perawat sebanyak 2% (1 orang), responden dari golongan PNS sebanyak 18% (8 orang), dan sisanya responden dari golongan relawan sebanyak 13% (6 orang).

Tabel 7
Uji Korelasi Komitmen Organisasi dengan OCB
Score

	Komitmen Organisasi	OCB
Pearson Correlation	0,472	0,472
Sig. (2-tailed)	0,001	0,001
N	46	46

Berdasarkan tabel 7 uji korelasi antara komitmen organisasi dengan OCB diketahui bahwa nilai sig (p) = 0,001 (p<0,05) dan nilai r = 0,472, sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan signifikan berpola positif yang sedang antara komitmen organisasi dengan OCB. Kemudian dari nilai r²= 0,223, yang artinya OCB berkontribusi sebesar 22,3% terhadap komitmen organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8
Uji Korelasi Antar Dimensi Komitmen Organisasi dengan Dimensi OCB
Kategorisasi Kecerdasan Emosional

OCB	Komitmen Organisasi		
	Afektif	Berhubungan	Normatif
<i>Altruism</i>	0,593 /sedang	0,582 /sedang	0,421 /sedang
<i>Conscientiousness</i>	0,408/ sedang	0,353/ rendah	0,412/ sedang
<i>Sportmanship</i>	0,368. rendah	0,453/ sedang	0,243/ rendah
<i>Courtesy</i>	0,429/ sedang	0,538/ sedang	0,341/ rendah
<i>Civic Virtue</i>	-0,155/ tidak berkorelasi	-0,160/ tidak berkorelasi	-0,129/ tidak berkorelasi
Total		46	100%

Berdasarkan tabel 8 terlihat dari beberapa kolom nomor 1 – 15 ternyata hubungan antara masing-masing dimensi variabel *Organization Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi pada umumnya menampilkan korelasi yang sedang dan bermakna berkisar 0,408 sampai dengan 0,593 dengan meliputi 8 dari 15 kolom atau sekitar 53%. Dalam kotak matriks tersebut terdapat lebih banyak kolom yang menunjukkan korelasi sedang dan bermakna sehingga dapat dipahami mengapa korelasi kedua variabel menunjukkan tingkat korelasi yang sedang. Dilihat dari korelasi antar dimensi berada pada taraf 53% berkorelasi sedang.

Tabel 9
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
X ≤ 34	Rendah	0	0%
34 < X < 52	Sedang	8	17%
X ≥ 52	Tinggi	38	83%
Total		46	100%

Berdasarkan hasil ketegorisasi dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini tidak Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi yang rendah karena pada kategorisasi rendah memiliki jumlah 0%, yang artinya perawat lebih banyak Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi dengan kategori tinggi dengan jumlah 83%, dan Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi dalam kategori sedang sebanyak 17%.

Tabel 10
Kategorisasi OCB

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$X \leq 68$	Rendah	0	0%
$68 < X < 80$	Sedang	10	22%
$X \geq 80$	Tinggi	36	78%
Total		46	100%

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini tidak ada Perawat yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah karena pada kategorisasi rendah memiliki jumlah 0%, yang artinya lebih banyak. Perawat yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berkategori tinggi dengan jumlah 78% dan Perawat yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dalam kategori sedang sebanyak 22%.

Tabel 11
Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi	Tahapan		
	Sangat butuh pengembangan	Butuh pengembangan	Sudah kuat
Afektif	0%	30%(14)	70%(32)
Berhubungan	0%	11%(5)	89%(41)
Normatif	0%	7%(3)	93%(43)

Berdasarkan data yang telah diolah peneliti terdapat Perawat yang butuh pengembangan untuk memaksimalkan hasil kerja perawat pada dimensi Komitmen Afektif terdapat 30% kemudian pada dimensi Komitmen Berhubungan terdapat 11% dan dimensi Komitmen Normatif 7%. Perawat membutuhkan pengembangan di dalam dimensi Komitmen Organisasi karena Komitmen yang mereka miliki masih kurang kuat hal ini sangat penting dikarenakan perawat perlu menginternalisasi nilai-nilai tersebut kedalam diri. Tujuan pengembangan ini ditujukan agar perawat tersebut memiliki Komitmen yang baik (tinggi) agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karena dimasa pandemic seperti ini kebutuhan SDM seperti Perawat sangat dibutuhkan karena perawat merupakan garda terdepan dimasa seperti ini. Sedangkan sisanya seperti Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi sudah kuat atau tinggi pada dimensi Komitmen Afektif terdapat 70% kemudian pada dimensi Komitmen Berhubungan terdapat 89% dan dimensi Komitmen Normatif 93%. Walaupun

Perawat tersebut memiliki Komitmen Organisasi yang sudah kuat namun tetap dibutuhkan adanya penguatan atau pemeliharaan seperti reward agar Komitmen Organisasi para perawat tersebut agar tidak menurun agar dapat mempertahankan atau meningkatkan produktifitas kerja karena dimasa pandemic seperti ini kebutuhan SDM seperti Perawat sangat dibutuhkan karena perawat merupakan garda terdepan dimasa seperti ini.

Tabel 12
Kategorisasi Variabel OCB

Dimensi OCB	Tahapan		
	Sangat butuh pengembangan	Butuh pengembangan	Sudah kuat
Altruism	0%	0%	100%(46)
Conscientiousness	0%	7%(3)	93%(43)
Sportmanship	0%	35%(16)	65%(30)
Courtesy	0%	24%(11)	76%(35)
Civic Virtue	1%(2)	30%(14)	68%(31)

Berdasarkan data yang telah diolah peneliti terdapat Perawat yang butuh pengembangan untuk memaksimalkan hasil kerja perawat *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada dimensi *Conscientiousness* terdapat 7% kemudian pada dimensi *Sportmanship* terdapat 35% lalu pada dimensi *Courtesy* 24% dan dimensi *Civic virtue* 30%. Perawat membutuhkan pengembangan di dalam dimensi

Organization Citizenship Behavior (OCB) karena *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang mereka miliki masih kurang kuat hal ini sangat penting dikarenakan perawat perlu menginternalisasi nilai-nilai tersebut kedalam diri. Tujuan pengembangan ini ditujukan agar perawat tersebut memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang kuat (tinggi) agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karena dimasa pandemic seperti ini kebutuhan SDM seperti Perawat sangat dibutuhkan karena perawat merupakan garda terdepan dimasa seperti ini. Namun pada variabel *Civic virtue* terdapat 2% Perawat Sangat memerlukan pengembangan (Rendah), walaupun hanya terdapat 2% Perawat yang memiliki *Civic virtue* rendah tetap memerlukan konsentrasi khusus agar dapat meningkatkan produktifitas kerja, karena pada dimensi *Civic virtue*

Perawat tersebut diharuskan memiliki perilaku untuk melibatkan diri dengan melakukan kegiatan melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya karena peduli pada kehidupan organisasi agar lebih meringankan pekerjaan Perawat yang lain dan agar mudah menyelesaikan pekerjaan perawat lain dimasa pandemic ini. Sedangkan sisanya seperti Perawat yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sudah kuat atau tinggi pada dimensi *Altruism* 100%, *Conscientiousness* 93%, *Sportmanship* 65%, *Courtesy* 76, *Civic virtue* 68%. Walaupun Perawat tersebut memiliki sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang sudah kuat namun tetap dibutuhkan adanya penguatan seperti reward agar sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) para perawat tersebut tidak menurun supaya dapat mempertahankan atau meningkatkan produktifitas kerja karena dimasa pandemic seperti ini kebutuhan SDM seperti Perawat sangat dibutuhkan karena perawat merupakan garda terdepan dalam menghadapi pandemic seperti ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji penelitian, dapat diketahui bahwa ternyata terdapat kesesuaian antara asumsi awal peneliti dengan hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan diantara variabel OCB dan komitmen organisasi pada Perawat ICU Covid-19 di RSUD Tarakan Jakarta. Kategori hubungan diantara dua variabel tersebut ialah hubungan positif sedang/bermakna, yang artinya semakin tinggi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi Perawat ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta, begitupun sebaliknya semakin rendah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin rendah Komitmen Organisasi Perawat ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta.

Setelah peneliti menjelaskan data hasil hubungan antar variabel OCB dan Komitmen Organisasi, maka selanjutnya peneliti akan membahas data hasil kategorisasi antar variabel OCB dan Komitmen Organisasi secara bertahap dan seksama. Hasil Kategorisasi pada variabel OCB menunjukkan bahwa sekitar 78% dari perawat ICU Covid-19 RSUD Tarakan memiliki tingkat OCB yang tinggi, atau dapat dikatakan kebanyakan perawat memiliki perilaku OCB yang kuat. Artinya sebagian besar karyawan memiliki perilaku membantu secara sukarela dan ikhlas tanpa mengharap balasan untuk melakukan pekerjaan lebih dari porsi tugasnya, dalam hal ini para perawat membantu dalam melaksanakan tugas merawat pasien ICU terutama penderita Covid-19 yang

jumlahnya tidak sedikit dan melebihi jumlah harus mereka kerjakan dan saling bahu membahu menangani pasien karena sebagian besar perawat memiliki tingkat OCB yang kuat.

Hasil penelitian tersebut sesuai yang dijelaskan oleh Organ (1988) *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi pada karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti: membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, menjaga kebersihan, mencegah ancaman bahaya pada perusahaan, kemauan melakukan inovasi, dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Organ (1988) juga menyebutkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi, yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis peran formal maupun dengan bentuk kontrak. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik.

Selain itu, peneliti berasumsi faktor lain yang dapat mendorong tingginya perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat yaitu dari faktor jenis kelamin perawat dimana lebih banyak perawat perempuan, karena perempuan memiliki sifat lebih perasa dan lebih sering memiliki rasa tolong menolong yang tinggi, hal ini didukung oleh pernyataan dari Lovell *et al.*, (dalam Zahro, 2015) yang mengatakan bahwa perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Faktor lain yang peneliti duga ialah iklim organisasi yang baik dan nyaman bagi perawat. Iklim organisasi yang baik seperti kepuasan perawat pada pekerjaan, perlakuan adil dalam organisasi, atau kekompakkan diantara rekan kerja juga dapat mendorong timbulnya perilaku OCB pada pekerja. Asumsi tersebut didukung oleh fakta yang disampaikan oleh Organ (1988) bahwa Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi.

Kemudian pada hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi yang dimiliki para Perawat tergambar pada tabel 4.9, para perawat ternyata lebih banyak yang memiliki Komitmen Organisasi dengan kategori tinggi dengan jumlah 83%. Artinya sebagian besar perawat ICU Covid-19 ini memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjalankan tugas sebagai perawat atau tenaga medis di RSUD Tarakan sekalipun memiliki resiko dengan kasus Covid-19 yang mereka hadapi karena adanya rasa percaya dan penerimaan terhadap tujuan

organisasi. Sesuai dengan yang dijelaskan dalam teori Meyer dan Allen (2013) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan adanya hubungan antara pegawai dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kemudian teori tersebut di dukung oleh pernyataan Mathis dan John (2012) komitmen organisasi adalah sebuah derajat yang mengukur rasa percaya yang dimiliki oleh pegawai dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap tinggal. Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi tinggi akan memiliki produktifitas organisasi yang baik ketimbang Perawat yang kurang berkomitmen. Hal tersebut diduga peneliti disebabkan karena Perawat yang memiliki Komitmen Organisasi tinggi akan melaksanakan tugas dan mengabdikan sebaik-baiknya karena sadar akan keputusannya untuk bertahan pada profesinya sehingga ia akan mendedikasikan waktu dan tenaganya dengan sebaik mungkin.

Komitmen Organisasi tinggi yang dimiliki oleh Perawat juga tercermin dari usaha besar yang dilakukan secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Serta Perawat yang menunjukkan komitmennya pada nilai-nilai perusahaan akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk ikut berpartisipasi serta perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan menunjang keseluruhan efektifitas serta meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Walaupun perilaku OCB bersifat sukarela dan fungsinya bukan merupakan syarat mutlak, akan tetapi kedua hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri serta kompetensi yang positif di lingkungan kerja, serta meningkatkan produktifitas kerja para perawat dalam menghadapi Covid-19. Hal ini didukung oleh teori (Luthans, 2006) yang menyatakan komitmen organisasi dibutuhkan sebagai salah satu indikator kinerja yang optimal sebagai karyawan yaitu kerelaan untuk bekerja dan berperilaku secara maksimal dapat mendukung adanya perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Ada hal yang begitu unik dan menarik yang perlu untuk dibahas pada data hasil penelitian. Menurut fakta dilapangan yang ada banyak tenaga kesehatan (nakes) undur diri atau resign pandemi virus corona (Covid-19) menjangkiti Indonesia dalam 16 bulan terakhir dikarenakan para nakes mundur dari pekerjaannya karena kelelahan, beban kerja yang semakin berat seiring dengan lonjakan pasien Covid-19 (Chaniago, 2021). Fakta tersebut berbanding kebalik dengan yang peneliti temui di lapangan yang terjadi pada ICU Covid RSUD Tarakan Jakarta karena Perawat ICU Covid RSUD Tarakan Jakarta, karena faktanya seluruh perawat

memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi sebesar 83% artinya seluruh perawat saling tolong menolong untuk selalu siaga mengurus para pasien Covid-19 setiap hari walaupun jumlah pasien terus bertambah dari waktu ke waktu dan resiko penularan tetap mengintai mereka dan mereka tahu akan resiko tersebut tapi mereka tetap memilih berkomitmen untuk merawat pasien dan Perawat ICU Covid RSUD Tarakan menyadari bahwa Komitmen para perawat sangat diperlukan dalam meningkatkan produktifitas organisasi serta sehingga meminimalisir *turnover* karena jumlah perawat dirumah sakit tersebut masih terbatas namun memiliki tuntutan pekerjaannya sangat tinggi.

Hal tersebut selaras dengan fakta yang ada pada Perawat ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta bila dilihat dalam data hasil korelasi antara dimensi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi, pada dimensi *Altruism* dan Komitmen Afektif terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,593 yang artinya para perawat ICU Covid-19 saling tolong menolong untuk membantu mengurus para pasien Covid-19 yang jumlahnya semakin banyak walaupun lelah dan harus lembur karena perawat tersebut mencintai pekerjaannya. Kemudian pada dimensi *Altruism* dan Komitmen Berhubungan terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,582 yang artinya para perawat ICU Covid-19 saling tolong menolong untuk membantu mengurus para pasien Covid-19 yang jumlahnya semakin banyak walaupun lelah dan harus lembur karena perawat tersebut karena penghasilan yang lebih dari cukup dan peluang jenjang karier yang jelas. Kemudian pada dimensi *Altruism* dan Komitmen Normatif terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,421 yang artinya para perawat ICU Covid-19 saling tolong menolong untuk membantu mengurus para pasien Covid-19 yang jumlahnya semakin banyak walaupun lelah dan harus lembur karena perawat tersebut mempertimbangkan pendapat rekan kerja agar dapat mempermudah pekerjaan orang lain.

Kemudian hasil korelasi antara dimensi *Conscientiousness* dan Komitmen Afektif terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,408 yang artinya para perawat sukarela bekerja melebihi jam kerja seharusnya setiap hari untuk melakukan tugasnya sebagai perawat karena banyaknya pasien yang mereka harus tangani karena perawat tersebut mencintai pekerjaannya. Kemudian pada dimensi *Conscientiousness* dan Komitmen Berhubungan terdapat hubungan yang rendah dan bermakna dengan nilai 0,353 yang artinya para perawat sukarela bekerja melebihi jam kerja seharusnya setiap hari untuk melakukan tugasnya

sebagai perawat karena banyaknya pasien yang mereka harus tangani karena perawat tersebut mempertimbangkan penghasilan, tunjangan, dan peluang karir. Kemudian pada dimensi *Conscientiousness* dan Komitmen Normatif terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,412 yang artinya para perawat sukarela bekerja melebihi jam kerja seharusnya setiap hari untuk melakukan tugasnya sebagai perawat karena banyaknya pasien yang mereka harus tangani karena perawat pertimbangkan kondisi pekerjaan yang membludak sedangkan tenaga kerja perawat yang terbatas.

Kemudian hasil korelasi antara dimensi *Sportmanship* dan Komitmen Afektif terdapat hubungan yang rendah dan bermakna dengan nilai 0,368 yang artinya tidak banyak perilaku mengeluh dalam melakukan tugasnya walaupun beban kerja yang dirasa saat ini dirasa cukup berat karena perawat tersebut mencintai pekerjaannya. Kemudian pada dimensi *Sportmanship* dan Komitmen Berhubungan terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,453 yang artinya tidak banyak perilaku mengeluh dalam melakukan tugasnya walaupun beban kerja yang dirasa saat ini dirasa cukup berat karena perawat tersebut mencintai pekerjaannya karena perawat tersebut mempertimbangkan untung rugi jika perawat tersebut meninggalkan pekerjaannya. Kemudian pada dimensi *Sportmanship* dan Komitmen Normatif terdapat hubungan yang rendah dengan nilai 0,243 yang artinya para perawat tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah karena takut dinilai oleh atasannya.

Kemudian hasil korelasi antara dimensi *Courtesy* dan Komitmen Afektif terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,429 yang artinya para perawat bersikap saling saling menghargai dengan rekan sesama perawat meskipun dalam tekanan pekerjaannya tinggi akan tetapi perawat tersebut sangat mencintai pekerjaannya. Kemudian pada dimensi *Courtesy* dan Komitmen Berhubungan terdapat hubungan yang sedang dan bermakna dengan nilai 0,538 yang artinya para perawat sadar dengan tugas yang mereka dapatkan sudah cukup berat sehingga mereka secara bersama-sama saling mendukung, menghormati, dan menghargai hak masing-masing agar tetap sama-sama stabil dan tidak menimbulkan masalah-masalah dalam pekerjaannya dan bagi rumah sakit karena perawat tersebut mempertimbangkan untung rugi jika harus meninggalkan pekerjaannya. Kemudian pada dimensi *Courtesy* dan Komitmen Normatif terdapat hubungan yang rendah dan bermakna dengan nilai 0,341 para perawat sadar dengan tugas yang mereka dapatkan sudah cukup

JCA Psikologi Volume 2 Nomor 4 Oktober - Desember 2021

berat sehingga mereka secara bersama-sama saling mendukung, menghormati, dan menghargai hak masing-masing agar tetap sama-sama stabil dan tidak menimbulkan masalah-masalah dalam pekerjaannya dan bagi rumah sakit karena takut dinilai oleh atasannya.

Kemudian pada hasil korelasi antara dimensi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi, pada dimensi *Civic Virtue* yang artinya walaupun para perawat memiliki sikap dan perilaku untuk melibatkan diri dengan melakukan kegiatan melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya karena peduli pada kehidupan organisasi. Artinya para perawat bersedia bekerja melebihi jobdesknya dengan merawat pasien yang jumlahnya lebih banyak dari tenaga medis yang disediakan rumah sakit karena peduli dengan kehidupan pasien atau rumah sakit tempatnya bekerja namun tidak terdapat korelasi antara dimensi *Civic Virtue* dengan Komitmen Afektif, Komitmen Berhubungan dan Komitmen Normatif. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kusuma (2007) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Civic Virtue* dengan Komitmen Organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan hasil sig (p) sebesar 0,001; ($p < 0,05$) dan hasil (r) = 0,472 yang artinya semakin tinggi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasi Perawat ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta, begitupun sebaliknya semakin rendah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin rendah Komitmen Organisasi Perawat ICU COVID RSUD Tarakan Jakarta. Selain itu, Nilai (r^2) = 0,223 (22,3%) yang menunjukkan bahwa kontribusi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi sebesar 22,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil hubungan Antar Dimensi Variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi hubungan antara masing-masing dimensi variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi umumnya menampilkan korelasi yang sedang dan bermakna berkisar 0,408 sampai dengan 0,593 dengan dilihat dari korelasi antar dimensi berada pada taraf 53% berkorelasi sedang.

Hasil kategorisasi Komitmen Organisasi lebih banyak perawat berkategori tinggi dengan jumlah 38 Perawat atau sebanyak 83% dibandingkan Perawat yang kategori sedang berjumlah 8 Perawat

atau sebanyak 17% dan tidak ada perawat yang berkategori rendah berjumlah 0 Perawat atau sebanyak 0%. Sedangkan hasil *Organization Citizenship Behavior* (OCB) lebih banyak perawat berkategori tinggi kategorisasi tinggi dengan jumlah 36 orang Perawat atau sebanyak 78% dibandingkan Perawat yang memiliki kategori sedang dengan jumlah 10 orang Perawat atau sebanyak 22% dan tidak ada perawat yang berkategori rendah berjumlah 0 Perawat atau sebanyak 0%.

Daftar Pustaka

- Allen, & Mayer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Anwar, S. (2015). Visi Misi RSUD Tarakan Jakarta.
- Bagas, A. W. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*, 7 (3), 133–139.
- Baskara, B. (2020). Rangkaian Peristiwa Pertama Covid-19.
- Chaniago, D. (2021). Gerakan Dokter Sebut Banyak Nakes Undur Diri Pandemi.
- Greenberg, J., & Baron. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6 (1), 271–283.
- Kusuma, I. K. W. (2007). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Percetakan Bali*. Universitas Sanata Dharma.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. In *PT. Andi: Yogyakarta*.
- Maharani, T. (2021). *Cerita Pilu Ruang ICU*. Indonesia.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miner. (2008). *Organizational Behavior, Performance, and Productivity*. State University. New York: At Buffalo.
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). Burnout pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 9(02), 126201.
- Novianti, P. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: MA Lexington.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia and Behavior Sciences*.
- Ozdem, G. (2012). The Relationship Between The Organizational Citizenship Behaviors and The Organizational and Professional Commitments of Secondary School Teachers. *Jurnal of Global Strategic Management*, 6, 47–64.
- Peta Sebaran Covid-19. (2020).
- Pranita, E. (2020). Kematian Akibat Covid-19, Data Terbaru IDI Ungkap 228 Tenaga Kesehatan Meninggal Dunia.
- Putra, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Media Pada Rumah Sakit Umum Premagana*. Universitas Medan Area.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3 (1), 1–13.
- Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Anbil Kota Batan). *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5 (1), 105–110.
- Siregar, A. P. (2018). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan di Perumnas Regional 1*. Universitas Medan Area.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van, D. L., & Graham, J. W. (2005). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*, 37 (4), 765-802.
- Zahro, U. (2015). *Peran Kepercayaan Organisasi (Trust Organizational) Terhadap Organizational Citizhensip Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.