Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2025. Vol. 6, No. 1. Page 213-219
https://doi.org/10.52103/jahr.v6i1.1944
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar

Dewi Syafia Salam, *Haeruddin, Wardiah Hamzah

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 23 December 2024
Revised: 02 January 2025
Accepted: 10 January 2025

Keywords Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*; Puskesmas

Corresponding Author:
E-mail:
haeruddin.eman@umi.ac.id
Alamat: Jalan. Urip Sumeharjo, KM. 05, Makassar, Indonesia

Abstrak

Latar Belakang: Kekurangan tenaga kerja karena kurangnya komitmen organisasi dan ketidakpuasan tenaga kerja menyebabkan tenaga kesehatan tidak hanya melakukan tuntutan tugas yang terkandung dalam tugas pokoknya atau biasa disebut in-role, namun pegawai disarankan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tuntutan tugasnya atau biasa disebut extra role. Perilaku extra role dalam organisasi tersebut biasa dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Tujuan: Mengetahui Pengaruh Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Jumlah sampel sebanyak 128. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat.

Hasil: sebagian besar responden berusia antara 21 hingga 30 tahun (54.69%), berjenis kelamin perempuan (85.16%), masa kerja > 5 tahun (50.78%), tingkat pendidikan D3 (69.53%), status pegawai kontrak (62.5%), bekerja di unit kerja tenaga paramedis (82.03%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (p= 0.024), terdapat pengaruh antara kepuasan kerjadan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (p=0.010), serta terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (p=0.002).

Kesimpulan: Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdahap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai puskesmas pasimarannu.

Abstract

Background: The lack of manpower due to lack of organizational commitment and worker dissatisfaction causes health workers to not only carry out the demands of the tasks contained in their main duties or commonly called in-role, but employees are advised to have the initiative to do additional work outside the requirements called or commonly called extra role. Extra role behavior in the organization is commonly known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to determine the influence of organizational commitment and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Pasimarannu Health Center employees, Selayar Islands Regency.

Objective: Knowing the Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employees of Pasimarannu Health Center, Selayar Islands Regency.

Method: This type of research is quantitative with a cross-sectional study approach. The number of samples is 128. Data collection using a questionnaire. Data analysis using univariate and bivariate analysis.

Results: that most respondents were aged between 21 and 30 years (54.69%), female (85.16%), work period > 5 years (50.78%), D3 education level (69.53%), contract employee status (62.5%), working in a paramedic work unit (82.03%). The results of the bivariate analysis showed that there was an influence between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (p = 0.024), there was an influence between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (p = 0.010), and there was an influence of organizational commitment and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (p = 0.002).

Conclusion: There is an influence of organizational commitment and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior on employees of the Pasimarannu Health Center.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerja sama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. (Ismainar, Widodo, Candra 2021). Menurut Satrianegara pada tahun 2012, Organisasi dalam pelayanan kesehatan seperti Puskesmas ataupun Rumah Sakit merupakan salah-satu jenis organisasi yang sangat dirasakan oleh masyarakat secara umum. Organisasi pelayanan kesehatan ini merupakan organisasi yang memiliki aktivitas pokok yaitu melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan tujuan yang ingin dicapai salah satunya yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memiliki mutu (Satrianegara, Aeni, and Rizal 2017).

Peraturan Mentri Kesehatan (PMK) No 75 pada tahun 2014 mengemukakan bahwa Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat adalah salah satu tempat atau wadah untuk memberikan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiki tanggungjawab untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat di wilayah kerja yang telah di tetapkan baik satu atau beberapa wilayah kecematan dan berdasarkan Peraturan Mentri Kesehatan No 75 tahun 2014 tentang Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) menjelaskan bahwa Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis daerah dinas kesehatan Kabupaten atau Kota (Muhammad Tahir Saenong 2019). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebihmengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Kementrian Kesehatan RI, 2022).

Data Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan terdapat 459 fasilitas kesehatan yang terdiri dari 304 Puskesmas rawat inap dan 155 Puskesmas non rawat inap, serta 454 Puskesmas yang telah terakreditasi (98,91%) (Dinkes Sulsel, 2021). Jumlah Puskesmas di Kabupaten Kepulauan Selayar sampai dengan Desember 2021 sebanyak 14 unit yang terdiri 9 unit Puskesmas berada di daratan dan 5 unit Puskesmas berada di kepulauan dengan Ruang Rawat Inap (RRI) 13 Unit Puskesmas dan 1 Unit Puskesmas Non Rawat Inap berada di Pasilambena Pulau bagian terluar pada Kabupaten Kepulauan Selayar. Puskesmas dengan ruang rawat inap (RRI) ini tersebar di seluruh kecamatan pada Kabupaten Kepulauan Selayar baik di daratan maupun di pulau-pulau di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Puskesmas rawat inap yang terjauh dari daratan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Puskesmas Pasimarannu yang terletak di Pulau Bonerate yang jaraknya sekitar dan termasuk tipe Puskesmas rawat inap kawasan terpencil. Lokasi yang cukup jauh ini menyebabkan Puskesmas Pasimarannu mengalami kekurangan tenaga kesehatan.

Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019 menyebutkan bahwa standar tenaga kesehatan untuk Puskesmas rawat inap kawasan terpencil terdiri dari 2 dokter, 1 dokter gigi, 8 perawat, 7 bidan, 1 tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, 1 tenaga sanitasi lingkungan, 2 nutrisionis, 1 tenaga apoteker, 1 ahli teknologi laboratorium medik, 1 tenaga sistem informasi kesehatan, 1 teknologi administrasi keuangan, 1 tenaga ketatausahaan, 1 pekarya. Standar ketenagaan tersebut merupakan kondisi minimal yang diharapkan agak Puskesmas dapat terselenggara dengan baik belum termasuk tenaga Puskesmas pembantu dan tempat praktik. Jumlah dan jenis kebutuhan ideal tenaga di Puskesmas ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan analisis beban kerja.

Puskesmas Pasimarannu kekurangan 2 tenaga dokter, 1 dokter gigi, 1 tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, 1 tenaga sanitasi lingkungan, 1 tenaga apoteker, 1 pekarya berdasarkan Standar ketenagaan Puskesmas menurut Peraturan Mentri Kesehatan No. 43 tahun 2019 dan berdasarkan hasil perhitungan analisis beban kerja. Kekurangan tenaga kerja ini salah satunya disebabkan karena terjadinya *turnover* pada pegawai Puskesmas Pasimarannu khususnya ASN yang daerah asalnya bukan dari kecamatan Pasimarannu. Selain itu disebabkan oleh karena letak Puskesmas Pasimarannu yang cukup jauh menyebabkan banyak tenaga kesehatan memilih pindah setelah masa jabatanya berakhir. Selain itu, didukung juga oleh ketidakpuasan tenaga kerja karena keterbatan dalam bekerja yang disebabkan oleh sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen dari beberapa pegawai Puskesmas Pasimarannu yang pindah tersebut yang salah satu penyebabnya adalah ketidakpuasan tenaga kerja tersebut. Kekurangan tenaga kerja karena kurangnya komitmen organisasi dan ketidakpuasan tenaga kerja ini menyebabkan tenaga kesehatan lainya tidak hanya harus melakukan sesuai dengan tuntutan tugas yang terkandung dalam tugas pokoknya atau biasa disebut *in-role*, namun pegawai disarankan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tuntutan tugasnya atau biasa disebut *extra role*. Perilaku *extra role* dalam organisasi tersebut biasa dikenal dengan istilah

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Munawarah, Haeruddin, Idris FP. 2024 menyatakan bahwa Usaha pencapain kualitas pelayanan yang baik menuntut perilaku pegawai tidak hanya yang sesuai dengan tanggung jawab formal, namun diharapkan perilaku diluar tanggung jawab formal atau yang disebut dengan perilaku kewargaan/ *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat memberikan dampak positif untuk kelangsungan organisasi berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin meneliti apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional study*. Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang dibagikan. Data primer yang dikumpulkan meliputi data identitas responden serta pendapat responden mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdahap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Puskesmas Pasimarannu.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi (jumlah)	Persentase
Usia		
21-30 tahun	70	54,69%
31-40 tahun	54	42,19%
41-50 tahun	2	1,56%
51-60 tahun	2	1,56%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	14,84%
Perempuan	109	85,16%
Masa Kerja		
<1 tahun	7	5,47%
>1 tahun	56	43,75%
>5 tahun	65	50,78%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK/Sederajat	10	7,81%
D3	89	69,53%
S1	29	22,66%
Status Kepegawaian		
PNS	33	25,78%
Kontrak	80	62,50%
Honorer	15	11,72%
Unit Kerja		
Tenaga Medis	3	2.34%
Tenaga Paramedis	105	82.03%
Tenaga Administratif	7	5.47%
Apoteker	5	3.91%
Lainya	8	6.25%

Berdasarkan tabel didapatkan data umur responden dalam penelitian ini pada pegawai puskesmas pasimarannu kabupaten kepulauan selayar terbanyak ada pada kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 70 (54,69%) responden. Sedangkan yang terendah pada kelompok umur 41-50 dan 51-60 tahun masing-masing sebanyak 2

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(1,56%) responden. Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini terbanyak ada pada kelompok berjenis kelamin perempuan sebanyak 109 (85,16%) responden. Sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 (14,84%) responden. Berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini yang terbanyak ada pada kelompok masa kerja >5 tahun sebanyak 65 (50,78%) responden, sedangkan yang terendah pada kelompok masa kerja <1 tahun sebanyak 7 (5,47%) responden. Berdasarkan Tingkat pendidikan dalam penelitian ini yang terbanyak ada pada kelompok pendidikan D3 sebanyak 89 (69,53%) responden. Berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini yang terbanyak ada pada kelompok kontrak sebanyak 80 (62,50%) responden sedangkan yang terendah adalah honorer sebanyak 15 (11,72%) responden. Hasil berdasarkan unit kerja dalam penelitian ini yang terbanyak ada pada kelompok tenaga paramedis sebanyak 105 (82,03%) responden, sedangkan yang terendah adalah tenaga medis sebanyak 3 (2,34%) reponden.

Analisis Univariat

Tabel 2. Analisis Variabel

Variabel	n	%
Komitmen Organisasi		
Cukup	119	92.97
Rendah	9	7.03
Kepuasan Kerja	**n**	**%**
Puas	122	95.31
Tidak Puas	6	4.69
OCB	**n**	**%**
Tinggi	123	96.09
Cukup	5	3.91

Berdasarkan tabel didapatkan hasil data bahwa pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar yang memiliki komitmen organisasi cukup sebanyak 119 (92,97%) responden dan komitmen organisasi rendah sebanyak 9 (7,043%) responden. Kepuasan kerja tinggi sebanyak 122 (95,31%) responden dan tidak puas sebanyak 6 (4,69%) responden. OCB tinggi sebanyak 123 (96,09%) responden dan OCB rendah sebanyak 5 (3,91%) responden.

Analisis Bivariat

Tabel. 3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Variabel	*Organizational Citizenship Behavior*				Total		P Value
	Tinggi		Cukup				
	n	%	n	%	n	%	
Komitmen Organisasi							
Cukup	116	90.63	3	2.34	119	92.97	
Rendah	7	5.47	2	1.56	9	7.03	0.003
Total	123	96.09	5	3.91	128	100.00	
Kepuasan Kerja							
Puas	119	92.97	3	2.34	122	95.31	0.000
Tidak Puas	4	3.13	2	1.56	6	4.69	
Total	123	96.09	5	3.91	128	100.00	

Berdasarkan tabel pengaruh komitemen organisasi terhadap organizational citizenship behavior *(OCB)* pada pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa hasil uji chi square menunjukkan nilai p-value sebesar 0.003 yang lebih kecil daripada 0.05 (p-value < 0.05), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Hasil uji chi square menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05 (p-value < 0.05), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signfikan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen apabila memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri kepercayaan dan dukungan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, memiliki kemauan yang sangat kuat untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan dan selalu menempatkan diri sebagai bagian dari perusahaan. (Raharjo, SB 2023)**.** Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square antara variabel diperoleh p value 0.003 yang artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti dari segi loyalitas, emosional, dan kewajiban para pegawai dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Ketika pegawai mendapatkan tempat kerja yang nyaman, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaanya, dan loyalitas terhadap organisasinya maka para pegawai akan cenderung melakukan perilaku positif yaitu perilaku sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja dan organisasi untuk mencapai tujuanya.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Rendahnya komitmen di dalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen organisasi menurut Robbins (2001) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Terressa SA, Simarmata NIP., 2023)**.** Rivaldi MP, Ikhtiar M, Haeruddin, dkk. 2024 menyatakan bahwa dengan komitemen khususnya komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan ikatan emosional dan keyakinana terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadsdap aktivitas yang ada pada perusahaan itu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan a., 2015) dimana penelitian ini dilakukan pada supervisor dan asisten supervisor di PT. X sebanyak 125 orang, didapatkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati kda., dkk. 2019) dimana penelitian ini dilakukan pada pegawai dinas pendidikan kabupaten malang sejumlah 58 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan Non-PNS, diperoleh hasil ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB).* Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Solikhah, CIR. 2022) dimana penelitian ini dilakukan pada 58 responden yang dilakukan di tiara supermarket yang berlokasi di kabupaten ngawi, didapatkan bahwa secara parsial, variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel OCB (Y) pada karyawan Tiara Supermarket sehingga H2 ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. (Nurafia, dkk. 2019). Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square antara variabel diperoleh nilai P=0.000 yang lebih kecil daripada 0.05 (p-value < 0.05), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signfikan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti dari suasana kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan, dan peraturan di Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Puskesmas Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Ketika pegawai mendapatkan tempat kerja yang memberikan gaji yang cukup, lingkungan kerja yang nyaman, serta

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan yang baik. Sehingga kondisi lingkungan ini memberikan dampak positif bagi para pegawai untuk lebih semangat bekerja dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis DMGS., 2020) dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah sakit pertamina pangkalan brandan didapatkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rostiawati E., 2020) temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour,* artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian,menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Alumni Diklat Kepemmpinan Tingkat IV, yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja Alumni Diklat Pim Tingkat IV maka semakin tinggi *Organizational Ciitizenship Behavior* Alumni Diklat Pim Tingkat IV.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eugenia AC., 2023) dimana penelitian ini dilakukan pada pegawai bakorwil I Madiun yang berjumlah 50 responden, didapatkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja kurang berdampak pada OCB.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai puskesmas pasimarannu kabupaten kepulauan selayar.

DAFTAR PUSTAKA

Eugenia AC. Farida FA (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Bakorwil I Madiun. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. Vol 10(3).

Handayani SA, Yusriani, Hamzah W. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Haji Makassar Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Aafiyah Health Research (JAHR). Vol 5(2). https://pasca-umi.ac.id/index.php/jahr/article/view/1669/1947

Ismainar H, Widodo Md, Candra L. (2021). Organisasi Manajemen Kesehatan. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

Kementrian Kesehatan Ri (2022) Profil Kesehatan Indonesia 2021.

Kurniawan a, (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pt X Bandung. Jurnal Manajemen. Vol 15(1).

Lubis DMGS. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Rs Pertamina Pangkalan Brandan. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan. Vol 1(2).

Munawarah, Haeruddin, Idris FP. 2024. Analisis motivasi dan organizational citizenship behavior terhadap kualitas layanan rawat inap (studi pada dokter) di RSUD Latemmamala Soppeng. Journal Of Aafiyah Health Research (JAHR). Vol 5(2). https://pasca-umi.ac.id/index.php/jahr/article/view/1686/1967

Nurafia, Syamsudduha St, Rahman U, (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Jurnal Idaarah. Vol 3(2).

Raharjo, SB. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur. Entreprenuership bisnis manajemen akuntansi (E-BISMA) 4(1), 143-156.

Rivaldi MP, Ikhtiar M, Haeruddin, dkk. 2024. Hubungan komitmen petugas Kesehatan dengan kinerja dalam pelayanan. Jurnal keperawatan. Vol 16(1). https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/1426

Robbins, S.P., And T.A., Judge. (2011). *Organizational Behavior (Fouteenth Edition), Pearson Prentice Hall, United State Of America. New York.*

Rostiawati e, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Di Provinsi Banten. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten.

Saraswati Kda, Hakim Gru. (2019). Pengaruh Komitme Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Jurnal Sains Psikologi. Vol 8(2).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015. *Public Health Science Journal*, *9*(1), 55–62.

Solikhah CIR, Frianto A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Perusaan Ritel. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 10(1).

Teressa Sa, Simarmata NIP, (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT. Toba pulp Lestari. Journal of social science research. Vol 3(5).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license