

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN KLINIK HARAPAN SEHAT**

Skripsi diajukan untuk melengkapi
persyaratan mencapai gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Ayu Oktavia

NPM: 41183402220052



Strata I

Program Studi Manajemen

**UNIVERSITAS ISLAM 45
FAKULTAS EKONOMI
BEKASI**

2026

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN KLINIK HARAPAN SEHAT**

Tanggal: 25 Juni 2026

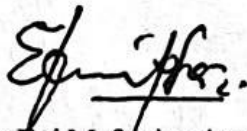
Oleh

Ayu Oktavia

NPM: 41183402220052

Disetujui,

Pembimbing



Dr. Evi Mafriningsianti, S.E., M.M.

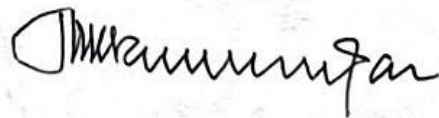
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Kurniawati Mulyanti, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN KLINIK HARAPAN SEHAT

Tanggal: 02 Juli 2026

Oleh

Ayu Oktavia

NPM: 41183402220052

Diuji oleh,

Penguji I

Penguji II

Dr. Kurniawati Mulyanti, S.E., M.M.

Yuni Astuti Tri Tartiani, S.E., M.M.

Mengetahui,

Pembimbing

Dr. Eyi Mafriningsianti, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Dr. Kurniawati Mulyanti, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ayu Oktavia
NPM : 41183402220052
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian/Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan
Komitmen Organisasi terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Klinik
Harapan Sehat.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian saya yang berjudul
“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Klinik Harapan Sehat”
bebas Plagiarisme, rujukan penulisan sudah sesuai dengan teknik yang berlaku umum.

Apabila kemudian hari dapat dibuktikan adanya unsur plagiarisme, saya bersedia
menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Bekasi, 16 Juni 2026

Yang menyatakan,



Ayu Oktavia

ABSTRAK

Ayu Oktavia (41183402220052)

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Klinik Harapan Sehat.

xv + 139 halaman + 32 tabel + 4 gambar + 11 lampiran, 2026

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Klinik Harapan Sehat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Harapan Sehat dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.1.1.8.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien sebesar 0,246 (t-statistik 2,626; p-value 0,004). Motivasi Intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien sebesar 0,282 (t-statistik 2,004; p-value 0,023). Selain itu, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien sebesar 0,504 (t-statistik 3,414; p-value 0,000). Klinik Harapan Sehat disarankan untuk meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan memberikan apresiasi sebagai bentuk peningkatan terhadap organisasi.

Daftar Pustaka: 55 (2007-2025)

KATA PENGANTAR

Bismilillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan banyak nikmat sehat dan nikmat panjang umur, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Klinik Harapan Sehat” dengan lancar.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (Strata Satu) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, mendorong serta membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Evi Mafriningsianti, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, serta saran yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Dr. Kurniawati Mulyanti, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam 45 Bekasi.
3. Ibu Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi
4. Ibu Dr. Kurniawati Mulyanti, S.E., M.M. dan Ibu Yuni Astuti Tri Tartiani, S.E., M.M. selaku dosen penguji.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi, yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

6. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Ir. Joko Sunaryo, selaku Pimpinan Klinik Harapan Sehat atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk penulis melakukan penelitian. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Ema dan Ibu Novi yang telah membantu dalam mengumpulkan data penelitian, serta seluruh karyawan Klinik Harapan Sehat yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi responden pada penelitian ini.
7. Teruntuk mama tercinta, sosok kuat yang tidak hanya menjadi seorang ibu, tetapi juga menggantikan peran papa dengan penuh keteguhan, kesabaran, dan kasih sayang yang tidak pernah berhenti mengiringi setiap langkah penulis. Dalam Setiap doa yang dipanjatkan, setiap air mata, dan pengorbanan, penulis menemukan makna perjuangan yang sesungguhnya.
8. Teruntuk Alm. Papa, sosok yang selalu penulis rindukan, yang kini telah beristirahat di Surga-Nya Allah. Meski tidak sempat menemani penulis melalui setiap langkah dalam proses ini, beliau tetap memiliki tempat tersendiri dalam hati penulis, dari ketidakhadirannya penulis belajar arti keteguhan, kemandirian, dan kekuatan untuk melangkah sendiri. Semoga Allah Swt melapangkan jalan beliau dan menempatkannya di tempat terbaik di sisi-Nya Aamiin.
9. Terima kasih untuk semua keluarga dan adik saya atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang selalu diberikan. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi kekuatan bagi penulis untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan ini.
10. Teruntuk sahabat saya Allda, Yessy, Sevia, Risna, Yola, Misel dan Aan yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, perhatian, serta doa yang tulus. Dukungan dari kejauhan yang senantiasa hadir menjadi pengingat dan penyemangat tersendiri bagi penulis.
11. Teruntuk teman seperjuangan saya Vira Septiani, Hilwa Karimah, Erika nurhayani, Quanita Elisya, Chusnul Rahmawati, dan Devi virgiana yang selalu memberikan semangat dukungan tiada henti, serta bantuan dalam segala hal selama proses menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi partner bertumbuh di segala kondisi dan tempat berkeluh kesah yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang.

12. Teruntuk teman – teman kelas P2 dan seluruh angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta pengalaman yang telah dibagikan selama masa perkuliahan.
13. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada ENHYPEN, Jungwon, Jay, Jake, Sunghoon, Sunoo, Ni-Ki, dan Heeseung yang telah memberikan sumber penyemangat, inspirasi dan kekuatan bagi penulis dalam proses perjuangan ini. Musik, pesan, dan ketulusan kalian telah memberikan warna dan kekuatan yang luar biasa dalam perjalanan hidup penulis.
14. *Last but not least*, anak perempuan pertama dan harapan orang tuanya, Ayu Oktavia, yang telah menjadi kuat selama menjalani proses kehidupan dan pendidikan ini. Terima kasih sudah mampu melewati hari – hari sulit, menyimpan rasa lelah dan sedih dalam diam, Tidak semua perjalanan berjalan sesuai harapan, namun tetap memilih untuk bangkit dan menyelesaikan apa yang telah dimulai “*Go big or go home*”. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat yang Allah berikan. Tetap semangat untuk terus berusaha dan berbahagia di mana pun berada. Penulis berdoa agar setiap langkah kecil selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang – orang baik dan hebat, serta segala mimpi dapat terwujud. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun dalam penyempurnaan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bekasi, 16 Juni 2026

Ayu Oktavia

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah.....	14
1.5 Sistematika Pelaporan.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2.1.2 Bentuk – bentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.1.3 Faktor – faktor yang memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.4 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
2.2 Budaya Organisasi	21
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	22
2.2.3 Faktor – faktor yang memengaruhi Budaya Organisasi	22
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi	23
2.3 Motivasi Intrinsik	24

2.3.1	Pengertian Motivasi Intrinsik	24
2.3.2	Bentuk – bentuk Motivasi Intrinsik	25
2.3.3	Faktor – faktor yang memengaruhi Motivasi Intrinsik.....	25
2.3.4	Indikator Motivasi Intrinsik.....	26
2.4	Komitmen Organisasi	27
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	27
2.4.2	Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
2.4.3	Indikator Komitmen Organisasi	28
2.5	Penelitian Terdahulu	29
2.6	Kerangka Pemikiran Penelitian	36
2.7	Hipotesis Penelitian	37
2.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2.7.2	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
2.7.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Desain Penelitian	40
3.1.1	Metode Penelitian	40
3.1.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.1.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
3.1.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.1.5	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2	Instrumen Penelitian	43
3.2.1	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	43
3.2.2	Variabel Budaya Organisasi (X1)	44
3.2.3	Variabel Motivasi Intrinsik (X2).....	45
3.2.4	Variabel Komitmen Organisasi (X3)	46
3.3	Teknik Analisis Data.....	46

3.3.1	Analisis Deskriptif.....	47
3.3.2	Analisis Inferensial	49
3.4	Pengujian Instrumen Penelitian	49
3.4.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	49
3.4.1.1	Uji Validitas	50
3.4.1.2	Uji Reliabilitas	51
3.4.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	52
3.4.2.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.4.2.2	Uji <i>F-Square</i>	54
3.4.2.3	Uji <i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR)	54
3.4.2.4	Uji <i>Goodness of Fit Index</i> (GoF).....	54
3.4.2.5	Uji Hipotesis	55
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.2	Visi dan Misi.....	56
4.3	Deskripsi Data Responden.....	57
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.5	Hasil Analisis Inferensial.....	70
4.5.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	70
4.5.1.1	Uji Validitas	70
4.5.1.2	Uji Reliabilitas	83
4.5.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	84
4.5.2.1	Uji Koefisien Determinasi ($R - Square$ (R^2)	84
4.5.2.2	Uji $F - Square$ (F^2).....	85
4.5.2.3	Uji <i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR)	86
4.5.2.4	Uji <i>Goodness of Fit Index</i> (GoF).....	87
4.5.2.5	Uji Hipotesis	88
4.6	Pembahasan Penelitian	90
4.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	90

4.6.2	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	92
4.6.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	94
4.7	Kelemahan Penelitian	96
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1	Simpulan.....	98
5.2	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA		101

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Periode 2025	3
Tabel 1. 2	Prasurvei <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	4
Tabel 1. 3	Prasurvei Faktor – Faktor yang Memengaruhi OCB	6
Tabel 1. 4	Prasurvei Budaya Organisasi.....	7
Tabel 1. 5	Prasurvei Motivasi Intrinsik	9
Tabel 1. 6	Prasurvei Komitmen Organisasi.....	11
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1	Skala Likert	42
Tabel 3. 2	Kriteria Tingkat Capaian Responden	48
Tabel 3. 3	<i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	50
Tabel 3. 4	<i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	52
Tabel 4. 1	<i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	57
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3	Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4. 4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4. 5	Responden Berdasarkan Profesi/Jabatan.....	60
Tabel 4. 6	Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	61
Tabel 4. 7	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)	63
Tabel 4. 8	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	66
Tabel 4. 9	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	68
Tabel 4. 10	Hasil Nilai <i>Outer Loadings</i>	72
Tabel 4. 11	Hasil Nilai <i>Outer Loadings</i> Setelah Re-estimasi.....	75
Tabel 4. 12	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	77
Tabel 4. 13	<i>Cross Loadings</i> (Nilai <i>Discriminant validity</i>)	78
Tabel 4. 14	<i>Fornell-Larcker Criterion</i>	81
Tabel 4. 15	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT Ratio)	82
Tabel 4. 16	Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	83
Tabel 4. 17	Hasil Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	84
Tabel 4. 18	Uji <i>F-Square</i>	85
Tabel 4. 19	Uji <i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR)	86
Tabel 4. 20	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	87
Tabel 4. 21	Hasil <i>Path Coefficient</i> (<i>Direct Effect</i>)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	36
Gambar 4. 1	Hasil <i>Outer Loadings</i>	71
Gambar 4. 2	Hasil <i>Outer Loadings</i> Setelah Re-estimasi.....	75
Gambar 4. 3	Hasil <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 2.	Tabulasi Data	116
Lampiran 3.	Hasil Pengolahan Data <i>SmartPLS</i>	120
Lampiran 4.	Hasil Wawancara	123
Lampiran 5.	Dokumentasi.....	131
Lampiran 6.	Surat Izin Penelitian.....	133
Lampiran 7.	Kartu Seminar Proposal.....	134
Lampiran 8.	Surat Pembimbing Skripsi.....	136
Lampiran 9.	Kartu Bimbingan Skripsi.....	137
Lampiran 10.	Hasil Turnitin.....	138
Lampiran 11.	Daftar Riwayat Hidup.....	139

Lampiran 10. Hasil Turnitin

Page 2 of 168 - Integrity OverviewSubmission ID trn:old::3618:141662683

28% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

26%		Internet sources
17%		Publications
0%		Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Page 2 of 168 - Integrity OverviewSubmission ID trn:old::3618:141662683