

## **Pengaruh *Workload* dan Motivasi Intrinsik, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Keperawatan di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara**

*The Influence of Workload and Intrinsic Motivation on Organizational Citizenship Behavior in Nursing Personnel in ODSK Hospital, North Sulawesi Province*

**Sheril Tirza Nataly Sumual, Dr. Victor P.K Lengkong, Regina Trifena Saerang<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[sumualsheril0@gmail.com](mailto:sumualsheril0@gmail.com); [vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id); [reginasaearang@unsrat.ac.id](mailto:reginasaearang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Workload* dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Tenaga Keperawatan Di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4*. Alasan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4* dikarenakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Hasil penelitian ini yaitu 1. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0.307 dan signifikan pada taraf 30.7%. 2. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0.624 dan signifikan pada taraf 62.4%. 3. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel *intevening* dengan nilai 0.375 dan signifikan pada taraf 37.5%.

**Kata Kunci:** *Workload*, Motivasi Intrinsik, *Organizational Citizenship Behavior*

**Abstract:** This research aims to determine the influence of workload and intrinsic motivation on organizational citizenship behavior in nursing staff at the ODSK Regional Hospital, North Sulawesi Province. The sample in this study amounted to 59 respondents. The analysis technique used in this research is path analysis using the *SmartPLS 4* application. The reason for using the *SmartPLS 4* application is because the variables used in this research are latent variables that cannot be measured directly. The results of this research are 1. The hypothesis results show that there is a positive influence between *Workload* on *Organizational Citizenship Behavior* with a value of 0.307 and is significant at the 30.7% level. 2. Hypothesis results show that there is a positive influence between Intrinsic Motivation on *Organizational Citizenship Behavior* with a value of 0.624 and significant at the level of 62.4%. 3. The hypothesis results show that there is a positive influence between *Workload* on *Organizational Citizenship Behavior* and Intrinsic Motivation as an influencing variable with a value of 0.375 and significant at the 37.5% level.

**Keywords:** *Workload*, Intrinsic Motivation, *Organizational Citizenship Behavior*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Zaman modern saat ini peran sumber daya manusia merupakan faktor yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka akan ada kekurangan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi bisa dikatakan sukses bila para karyawan bekerja dengan baik sesuai kebutuhan organisasinya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM

Diterima: 06-11-2023; Disetujui untuk Publikasi: 09 -11-2023

Hak Cipta © oleh *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*  
p-ISSN: 24072-361X

juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang dengan sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan demi membantu keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Saepudin dan Djati (2019) menjelaskan bahwa OCB adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan, dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi

Beban kerja (workload) merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Menurut Munandar (2011), “beban kerja adalah tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

Rumah sakit umum daerah ODSK Provinsi Sulawesi Utara merupakan rumah sakit tipe B yang dikelola Pemprov membuka layanan untuk pasien umum dan pasien BPJS Kesehatan terhitung 1 April 2022. Sebelum dinamakan RSUD ODSK, dinamakan RSUD Provinsi Sulut. Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra. Kerjasama, kekompakan, perilaku saling mendukung satu sama lain sangat diperlukan agar pelayanan kepada pasien dapat berjalan dengan baik. Pentingnya Organizational Citizenship Behavior tenaga keperawatan agar berdampak baik terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit. Diharapkan tenaga kesehatan lebih meningkatkan kesetiakawanan, berkompeten lebih tanggap, lebih sigap, ramah terhadap pasien dan keluarga pasien dalam menjalankan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat dan mempunyai inisiatif untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Tenaga medis yang memiliki OCB tinggi dapat memberikan semangat positif dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi yang mempengaruhi rumah sakit. Selain itu, tenaga medis kiranya berperilaku tolong-menolong, rela berkorban, dan memberikan loyalitas dan dukungan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakatnya.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga medis khususnya pada perawat rumah sakit ODSK terlihat masih rendah, didapatkan bahwa para tenaga perawat tidak sepenuhnya menjalankan perilaku OCB yaitu perawat cenderung individualis dalam menyelesaikan pekerjaannya, sering mengulur waktu dalam tugas pekerjaannya, kurangnya komunikasi dengan teman sekerja serta kurang berpartisipasi dalam pekerjaan perawat diluar jam kerja. *Organizational citizenship behavior* dimungkinkan didorong oleh berbagai faktor yang diantaranya workload dan motivasi intrinsik. Dengan adanya motivasi intrinsik seorang perawat rumah sakit akan bisa memenuhi tugas sesuai standar atau bisa melewati standar, individu yang memiliki kelebihan beban kerja cenderung menurunkan sikap OCB dikarenakan perlu untuk berkonsentrasi lebih terhadap pekerjaannya yang banyak sehingga tidak memiliki kesempatan untuk membantu pekerjaan orang lain.

Peningkatan kualitas pada sumber daya manusia berguna untuk kemajuan RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara. Untuk itu perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang berperilaku kerja yang baik. Berdasarkan penelitian Luthfan Fayi Anzika, Faisal Marzuki (2023), menunjukkan bahwa workload berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, dimana jika workload meningkat maka perilaku OCB juga akan meningkat. Penelitian oleh D.Septiawati, N.Karnati, S.Rochanah (2019) menunjukkan

terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi intrinsik terhadap OCB. Ini memberikan makna bahwa peningkatan motivasi intrinsik akan diikuti oleh peningkatan OCB-nya. Oleh karena itu rumah sakit harus dapat memperhatikan *workload* serta motivasi intrinsik pada tenaga keperawatan agar berdampak pada sikap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian diatas, penting untuk meneliti bagaimana *workload* dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai topik tersebut. Maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh *workload* dan motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga keperawatan di RSUD ODSK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

### **Organizational Citizenship Behavior**

Robbins & Mary (2010) “*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi”. Artinya OCB merupakan suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi

#### **Workload**

*Workload* (Beban Kerja) adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

#### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut herberg dalam Rosidah (2009: p.241), mengatakan bahwa “terdapat kelompok faktor kondisi intrinsik yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karyawan itu sendiri, kemungkinan berkembang”.

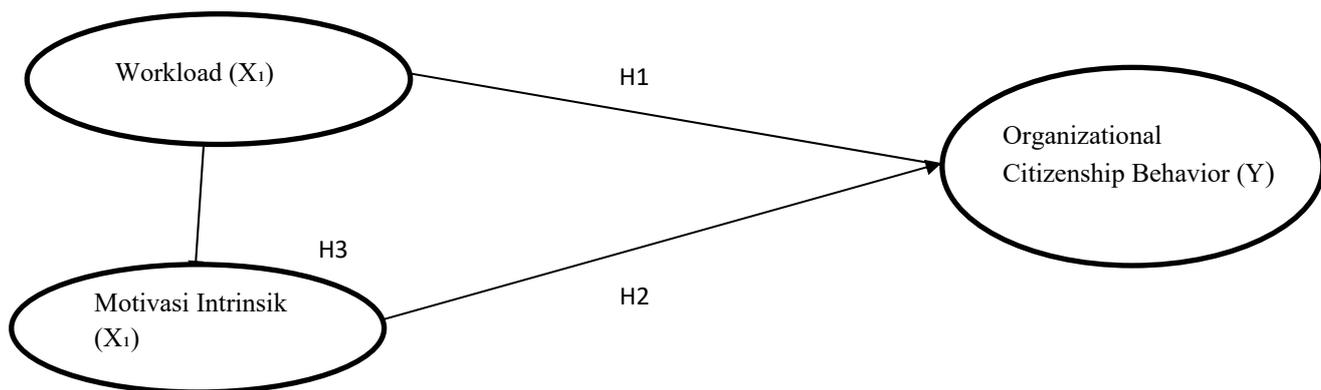
#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Istiqomah Rihadatul Aisy, Lusiana Tulhusna, Riska Ayu Pramesthi Dalam studinya Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening (studi pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Situbondo) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening (studi pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbondo). Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model Structural Equation –Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan aplikasi smart PLS 3.0, menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap Kinerja ASN melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan.

Penelitian Dwi Septiawati, Neti Karnati dan Siti Rochanah Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Locus of Control dan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMA Negeri di Kota Bekasi. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey dan analisa data dilakukan dengan teknik analisa jalur (Path Analysis).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Terdapat 192 sampel dari 370 populasi dipilih sebagai unit analisis yang ditentukan dengan menggunakan teknik proporsional acak sederhana (proportional simple random sampling). Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, terdapat pengaruh langsung positif locus of control terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,346 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,268. Ini memberikan makna peningkatan locus of control guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan OCB-nya. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,314 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,218. Ini memberikan makna peningkatan motivasi intrinsik guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan OCB-nya. Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif locus of control terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,359 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,359. Ini memberikan makna meningkatnya locus of control guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsik-nya

### Model Penelitian



### Hipotesis Penelitian

- H1. Diduga Workload berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior
- H2. Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior
- H3. Diduga Workload berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel Intervening

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Medis/Tenaga Keperawatan yang berjumlah 147 di Rumah Sakit Umum Daerah ODSK Provinsi Sulawesi Utara. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, peneliti menggunakan rumus slovin. Setelah dihitung menggunakan rumus Slovin jadi didapatkan sampel sebanyak 59 sampel

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuisisioner. Pembagian kuisisioner dilakukan melalui aplikasi

WhatsApp dengan cara peneliti membagikan link yang langsung tertuju pada google formulir dan responden mengisi kuesioner secara mandiri lewat google formulir yang telah peneliti buat dan dibagikan secara langsung.

**Pengujian Instrumen Penelitian**

**Outer Model Atau Mode Pengukuran**

Outer Model merupakan model pengukuran yang mempunyai hubungan antara indikator dengan konstruk dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen. Berikut merupakan tahapan dari model pengukuran atau outer model yaitu: Covergent Validity, Discriminant Validity. Composite Validity, dan Cronbach’s Alpha.

**Inner Model atau Model Struktural**

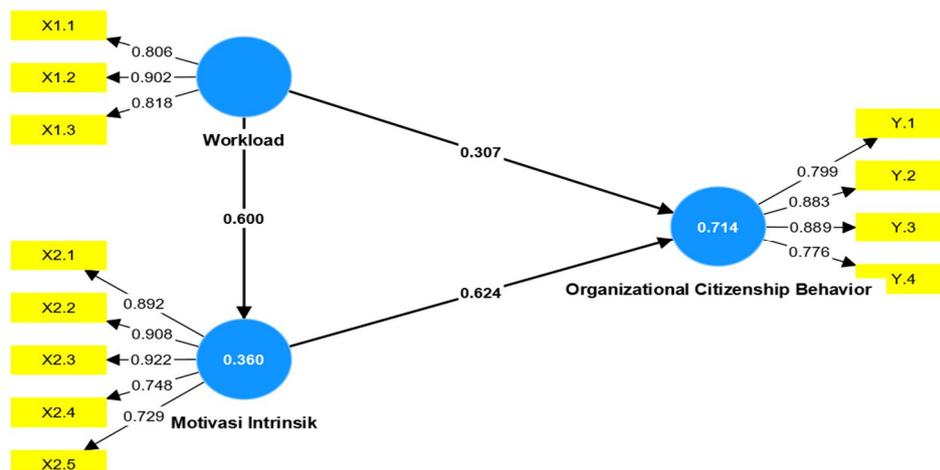
Model struktural atau Inner Model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Adapun langkah untuk mengevaluasi model struktural dengan caramelihat Uji Path Coefficient, Uji Keباikan (Goodness of Fit) dan Uji Hipotesis.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil bootstrapping dengansoftware Smart PLS. pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini, penguji hipotesis menggunakan analisa Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS 4.0. berikut ini merupakan skema model program PLS yang akan diujikan



**Evaluasi Outer Model**

Outer moder dapat dievaluasikan dengan menggunakan indicator refleksif terdapat 4 kriteria yaitu sebagai berikut:

### **Convergent Validity**

Dalam menguji *Convergent Validity* maka yang perlu digunakan adalah nilai dari *outer loading* atau *outer factor*. Adapun syarat untuk memenuhi *Convergent Validity* adalah apabila nilai *outer loading* atau *outer factor* dari masing-masing indikator yaitu  $> 0,7$ .

**Tabel 1. Hasil Convergent Validity**

	<i>Workload (X<sub>1</sub>)</i>	<i>Motivasi Intrinsik (X<sub>2</sub>)</i>	<i>OCB (Y)</i>
X1.1	0.806		
X1.2	0.902		
X1.3	0.818		
X2.1		0.892	
X2.2		0.908	
X2.3		0.922	
X2.4		0.748	
X2.5		0.729	
Y.1			0.799
Y.2			0.883
Y.3			0.889
Y.4			0.776

### **Dicriminant Validity**

Uji *Dicriminant Validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)*. Indikator-indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai *Average Variant Extracted (AVE)*  $> 0,5$ .

**Tabel 2. Hasil nilai Average Variant Extracted**

	<i>Average Variant Extracted (Ave)</i>
<i>Workload (X<sub>1</sub>)</i>	0,711
<i>Motivasi Intrinsik (X<sub>2</sub>)</i>	0.712
<i>OCB (Y)</i>	0.703

### **Composite Reliability**

*Composite Reliability* dikenal dengan salah satu bagian yang digunakan dalam pengujian nilai reliabilitas indikator variabel. Reliabel dapat dikatakan untuk variabel yang semua indikatornya sebesar  $> 0,7$ .

**Tabel 3. Hasil Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Workload (X<sub>1</sub>)</i>	0.880
<i>Motivasi Intrinsik (X<sub>2</sub>)</i>	0.925
<i>OCB (Y)</i>	0.904

**Cronbach’s Alpha**

Cronbach’s Alpha dapat memperkuat nilai Composite Reliability. Cronbach’s Alpha memiliki kriteria untuk masing-masing variabel > 0,7.dengan begitu,variabel dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel nilai dari Cronbach’s Alpha pada masing masing variabel

**Tabel4. Hasil Cronbach’s Alpha**

	<b>Cronbach’s Alpha</b>
Workload (X <sub>1</sub> )	0.890
Motivasi Intrinsik (X <sub>2</sub> )	0.925
OCB (Y)	0.904

**Evaluasi Inner Model**

Pengujian model struktural (*inner model*) yang dilakukan R-square (R<sup>2</sup>) pada masing-masing variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Jika R<sup>2</sup> semakin tinggi,maka semakin baik pula nilai yang diprediksi oleh model yang diajukan. Apabila nilai R-square 0,75 artinya model tersebut dinyatakan kuat,nilai 0,50 dinyatakan moderat dan nilai 0,25 dinyatakan model lemah.

**Tabel 5. Hasil Evaluasi Inner Model**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Organizational Citizeship Behavior	0.714	0.704

**Pengujian Quality Indexes**

Pengujian ini merupakan pengujian terakhir dalam menganalisis data yang berguna untuk mencari informasi mengenai model jalur yang dibuat.Dalam mengukur model jalur yang baik,harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu NFI > 0,90 atau nilai SRMR < 0,08.Penelitian ini menggunakan nilai SRMR < 0,8

**Tabel 6. Hasil Quality Indexes**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimemasi Model</b>
SRMR	<b>0,087</b>	<b>0,087</b>

**Pengujian Hipotesis**

Perbandingan antara thitung dan ttabel adalah cara untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya variabel pada pengujian hipotesis.Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *Software Smart PLS* dengan melakukan *Boostraping* agar bisa mendapatkan nilai thitung. Peneliti telah melakukan pengolahan data dan menghasilkan jawaban atas hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistik* serta *P-Values*. Hipotesis penelitian ini dinyatakan signifikan jika nilai *P-Values* < 0,05.

**Tabel 7. Path Coefficent**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (Stdev)</b>	<b>T-Statistik ((O/Stde))</b>	<b>P Values</b>

<i>Workload</i> >>> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.307	0.310	0.123	2.498	0,013
Motivasi Intrinsik >>> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.624	0,627	0.118	5.280	0,000
<i>Workload</i> >>>Motivasi Intrinsik>>> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.375	0.383	0.091	4.110	0,000

1. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0.307. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikan antara variabel *Workload* terhadap OCB dengan nilai 2.498. Maka t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya diatas 1,96. Probaility-Values pada model ini bernilai ini bernilai <0,5 yaitu 0,013. Kesimpulannya adalah H1 diterima karena terdapat signifikan antara variabel *Workload* terhadap OCB.
2. Tabel diatas menunjukan pengaruh secara positif antara Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0.624. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap OCB dengan nilai 5.280. Maka t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya diatas 1,96. Probaility-Values pada model ini bernilai <0,5 yaitu 0,000. Kesimpulannya adalah H2 diterima karena terdapat signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap OCB
3. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Workload* terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intevening dengan nilai 0.375. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa adanya signifikan antara variabel *Workload* terhadap OCB dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel Intervening dengan nilai 5.280. Maka t-statistik pada pengujian model ini memenuhi syarat yang mana t-statistiknya diatas 1,96. Probaility-Values pada model ini bernilai <0,5 yaitu 0,000. Kesimpulannya adalah H3 diterima karena terdapat signifikan antara *Workload* terhadap OCB dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel Intervening.

## Pembahasan

### Pengaruh *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjuk bahwa jika *workload* meningkat maka perilaku OCB juga akan meningkat. Dengan adanya *workload* akan berdampak pada OCB karena para pegawai akan tergerak untuk saling membantu akan rekan kerja agar bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Adanya *workload* yang diimbangi dengan OCB membuat organisasi lebih efektif.

Hal ini didukung oleh penelitian Istiqomah Rihadatul Aisy (2022) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan didukung oleh M.Afuan, Ramdani Bayu Putra, Vicky, Brama Kumbara “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening. Ringkasan hasil pengujian SmartPLS pada nomor 4 di atas, ditemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap organization citizenship behavior pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

### 4.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Seorang dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih berkontribusi di pekerjaannya serta menghasilkan pekerjaan yang lebih sempurna dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang

dimiliki tenaga keperawatan dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin mendorong pegawai untuk berperilaku OCB.

Hasil penelitian yang dilakukan Kim S.H, Kim. M & Holland, 2020 “*Effects Of Intrinsic Motivation On Organizational Citizenship Behavior Of Hospitality Employees: The Mediating Roles Of Reciprocity And Organizational Commitment*” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Menurut Diyah Kasih Puspitasari, Dwi Endah Kusrini (2021) Penelitian dalam studinya pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan terhadap rasa puas karyawan pada pekerjaannya dengan pengaruh sebesar 72%. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan terhadap perilaku OCB karyawan sebesar 31%.

#### 4.2.3. Pengaruh *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara *Workload* terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan yang memiliki *workload* yang tinggi dapat berpengaruh terhadap tingkat OCB yang cenderung akan saling membantu rekan kerja agar bisa menyelesaikan tugas dengan baik, dan hal ini juga terjadi karena didasari dalam motivasi intrinsik yang ada dalam diri seorang individu tersebut.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga Keperawatan di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga Keperawatan di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara
3. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada tenaga Keperawatan di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara

#### Saran

1. Untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki tenaga keperawatan dan lebih meningkatkan hubungan antar rekan kerja.
2. *Workload* dan motivasi intrinsik kiranya dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dan informasi bagi RSUD ODSK Sulawesi Utara tentang pentingnya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* bagi tenaga keperawatan.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lebih dalam pada variabel *workload*, motivasi intrinsik dan *organizational citizenship behavior*.

### DAFTAR PUSTAKA

Diyah Kasih Puspitasari, Dwi Endah Kusrini (2021) Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pcst/article/view/5640>

Dwi Pestiawati, N. K. (2019). Pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMA Negeri Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*.

<https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/513> Diakses Maret 2023

- Kim, S. H. (2020). *Effects Of Intrinsic Motivation On Organizational Citizenship Behavior Of Hospitality Employees: The Mediating Roles Of Reciprocity And Organizational Commitment*. *Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism*, 19 (2), 168-195
- M.Afuan, R. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/327/209>
- Munandar, S.A. (2011) *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: (UI Press): Penerbit Universitas Indonesia. Diakses Maret 2023
- Robbins, Stephen P, dan Judge, T. (2010). *Organizational Behavior*, Edisi 12, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta. Diakses Maret 2023
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123-136. <https://ibn.e-journal.id/index.php/JIBPU/article/view/126> Diakses Maret 2023
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 201. Diakses Maret 2023
- Permendagri No.12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Diakses Maret 2023
- Istiqomah R. Aisy, Lusiana Tulhusnah, Riska Ayu Pramesthi (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbondo) <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/1772> Diakses Maret 2023