

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(Study pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

M. Hibbul Watoni¹, dan Joko Suyono²

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

2) Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

watoni@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to identify the effect of job satisfaction and organization commitment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) both partially and simultaneously. The population of the study was 240 nurses of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. In detail, it involved 120 samples and the selection was based on purposive sampling techniques. The primary data were collected by distributing a questionnaire. Previously, the questionnaire has been tested for its validity and reliability. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and determination test and it was supported with SPSS 20. The study revealed that the partial test for jobsatisfaction variable (X1) and organization commitment (X2) showed a significant relationship towards Organizational Citizenship Behavior (OCB). Further, the simultaneous test for jobsatisfaction and organization commitment variables showed a significant relationship to Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: job satisfaction, organization commitment, Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 240 perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang kemudian diambil sampel sebanyak 120 dengan menggunakan teknik sampelnya adalah *purposive sampling*. Jenis data adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji coba terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisa dengan alat bantu statistik program spss 20. Dapat disimpulkan bahwa pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan pengujian secara simultan variabel pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang berasal dari diri setiap karyawan atau anggota organisasi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan perilaku sukarela yang diberikan oleh anggota organisasi kepada organisasinya. Karyawan yang memiliki sikap OCB cenderung akan memberikan kontribusi nyata, semata-mata hanya untuk kemajuan perusahaan tanpa mengharapkan *reward* atau imbalan apapun dari perusahaan. OCB salah satunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu karyawan untuk bisa beradaptasi dengan karyawan lain maupun lingkungan sekitar. Namun di sisi lain, perusahaan terkadang tidak menyadari pentingnya sikap OCB yang harus di terapkan oleh karyawan. Perusahaan seringkali melupakan apa yang karyawan harapkan dan yang karyawan butuhkan.

Organisasi dapat terwujud ketika pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, akan tetapi bersedia memberikan waktu untuk menjalin hubungan kerja sama, saling membantu, menyampaikan masukan, aktif dalam organisasi, menunjukkan peyalanan yang baik pelanggan, dan memanfaatkan waktu yang diberikan dengan baik. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2015). Faktor diatas menjadikan karyawan bersikap individualis, kurangnya kerjasama tim, hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang, karyawan menjadi tidak disiplin ditunjukkan oleh karyawan yang sering terlambat masuk kerja, timbul perasaan mudah emosi karena adanya tekanan dan beban kerja yang berat.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan mereka terhadap pengalaman masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan sikap yang positif dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Kemudian karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan menimbulkan dan merasa mengalami keterikatan yang sangat erat dengan pekerjaannya, sehingga ia akan merasa tidak mampu jika meninggalkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi menjadi faktor dimana terdapat orang – orang yang berdedikasi pada tempat mereka bekerja, dan bekerja secara maksimal untuk memberikan hasil yang maksimal kepada pelanggan, serta memiliki loyalitas yang tinggi ditempat bekerja. Maka salah satu cara untuk mengukur kualitas pengelolaan suatu perusahaan adalah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi (Permatasari, 2017).

Dengan perkembangan industri kesehatan khususnya dibidang kesehatan yang sangat pesat menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik

maupun pasar internasional. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut Rumah Sakit PKU Muhammadiyah untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pasien serta berusaha memenuhi harapan pasien dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan daripada yang dilakukan oleh pesaing.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah Bagaimana meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut: Adakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja secara parsial & simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positifkepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Untuk mengetahui pengaruh positifkomitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship* (OCB)

Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian antara lain:

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan di waktu yang akan datang khususnya dalam kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk mengkonfirmasi teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini memberikan nilai tambah ilmu

pengetahuan dan memberikan masukan tambahan terhadap teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) menyatakan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Ristiana (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung-jawab dan dedikasi. Karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui pekerjaan normal, dan bahkan lebih dari itu karyawan yang puas ada kemungkinan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka (Robbins, 2012).

Kreitner dan Kinicki (2010) yang mengatakan perilaku sebagai anggota organisasi yang baik merupakan perilaku guru yang melampaui tugas. Penelitian Purnama (2013), Purwaningsih (2014), Purpa (2015) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa lebih tinggi kepuasan kerja yang mereka peroleh maka lebih tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam pribadi pengajarnya. Dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan pribadi karyawan dapat membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya, berpartisipasi dalam berbagai hal untuk menjaga nama baik dan reputasi perusahaan, dan mematuhi semua peraturan juga dengan sukarela menciptakan kreatifitas dan penemuan untuk meningkatkan kinerja ditempat mereka bekerja.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Soegandhi (2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*).
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*).
atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*).
Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*).
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*).

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Komitmen Organisasi

Luthans (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam penelitian ini keterikatan dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan sangat mendukung untuk karyawan berperilaku suka rela dan ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas di luar kantor. Meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap perintah organisasi dan mengindahkan teguran akan terlaksana.

Perasaan iri dan konflik sesama rekan kerja pun cenderung tidak terjadi karena mereka lebih memilih untuk menghindarinya. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang berarti bahwa komitmen karyawan sangat kuat dalam berperilaku sebagai kewargaan yang baik, dan dengan tingginya komitmen karyawan maka tinggi pula OCB-nya. Hal ini sesuai dengan penelitian Purnama (2013), Purwaningsih (2014), Purpa (2015) dan Permatasari yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Faktor-faktor tersebut menurut Allen dan Meyer dalam Rini (2014) adalah :

1. Komitmen afektif dapat berkembang karena adanya empat kategori yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.
2. Komitmen berkelanjutan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian dibagi menjadi dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi merupakan sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.
3. Komitmen normatif dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi.

Organizational Citizenship Behavior

Konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali diutarakan oleh Dennis W. Organ pada tahun 1983. Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff *et al* (2000) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh system reward formal, tetapi secara agregat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dapat diartikan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

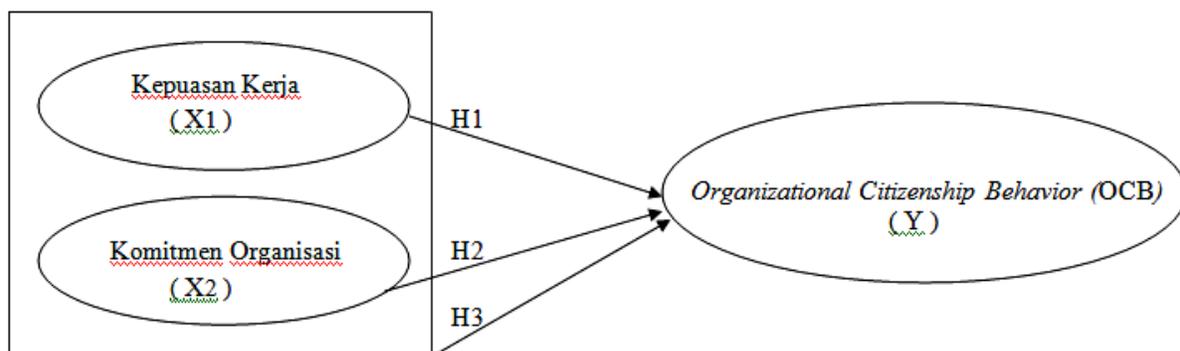
(OCB) bukan merupakan persyaratan dari peran atau deskripsi pekerjaan, Kontrak kerja dengan organisasi namun sebagai perilaku sosial yang secara pribadi sukarela dilakukan terhadap sesama karyawan maupun organisasi sehingga jika tidak dilakukan pun tidak diberikan hukuman.

Pada kondisi ideal, pegawai sepatutnya memiliki peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menunjukkan perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan lain yang di luar tanggung jawab dan kewajibannya sendiri demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memainkan peran penting dalam proses pertukaran timbal balik di organisasi (Maharani, Troena & Noermijati, 2013).

Semua jenis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berharga bagi organisasi dan meskipun sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi (Luthan, 2012). Menurut Organ *et al* (dalam Soegandhi *et al*, 2013) terdapat 5 kategori yang menjadi dimensi didalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), di mana 5 kategori tersebut adalah :

1. *Altruism*, perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antar karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic virtue*, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kerangka pemikiran teoritis



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah SakitPKU Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 240 perawat.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sampel yang diambil sejumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh dapat lebih representatif (Sugiyono, 2015).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan alat ukur menggunakan *Skala Likert*. Analisis statistik yang dilakukan meliputi yang pertama dengan menguji instrumen penelitian, kemudian menguji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik program SPSS 20 *for Windows*.

HASIL

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson Correlation* dengan *software* SPSS versi 23.0. Syarat valid dengan jumlah 30 responden dengan kriteria pengujian r hitung $>$ r tabel (0,361), jadi hasil validitas harus melebihi 0,361 baru dinyatakan valid. Hasil yang didapat menunjukkan semua pernyataan valid. Hasil pengujian validitas ditampilkan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (KK), Komitmen Organisasi (KO)
& *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Item pernyataan	Loading Factor			Keterangan
	1	2	3	
KK_1	0,562			Valid
KK_2	0,837			Valid
KK_3	0,499			Valid
KK_4	0,442			Valid
KK_5	0,699			Valid
KK_6	0,656			Valid
KK_7	0,465			Valid

KK_8	0,520			Valid
KK_9	0,608			Valid
KK_10	0,535			Valid
KK_11	0,411			Valid
KK_12	0,444			Valid
KK_13	0,612			Valid
KK_14	0,633			Valid
KO1		0,786		Valid
KO3		0,564		Valid
KO4		0,597		Valid
KO4		0,595		Valid
KO5		0,417		Valid
KO6		0,509		Valid
KO7		0,681		Valid
KO8		0,471		Valid
KO19		0,613		Valid
KO10		0,422		Valid
KO11		0,464		Valid
KO12		0,640		Valid
KO13		0,527		Valid
OCB1			0,719	Valid
OCB2			0,738	Valid
OCB 3			0,757	Valid
OCB 4			0,671	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan organizational citizenship behavior dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena seluruh instrument memenuhi syarat yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat *cronbach's alpha*, jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,600 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil yang didapat menunjukkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji reliabilitas Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi
& *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Variabel	<i>Cronbah Alpha</i>	Status
Kepuasan Kerja(X1)	0,839	Reliabel
Komitmen Organisasi(X2)	0,845	Reliabel

<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	0,705	Reliabel
---	-------	----------

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi & *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Tabel 3

Ringkasan hasil analisis regresi berganda

Variabel	Koefisien	T hitung	Sign
Konstanta	1,842	4,027	0.000
Kepuasan kerja(X1)	0,324	2,672	0.009
Komitmen organisasi (X2)	0,250	3,557	0.001
F Hitung	14,248	→ Sign 0.000	
R Square	0.247		

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 20 *for windows*, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 3.955 + 0.346X1 + 0.373X2$$

- Konstanta sebesar 3.955 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel kepuasan kerja (X1) sebesar satu satuan, komitmen organisasi (X2) sebesar satu satuan, maka nilai *Organizational Citizenship Behaviour (Y)* adalah sebesar 1,842.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,324 menyatakan bahwa setiap jika kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja (X1) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour (Y)* sebesar 0,324.
- Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0,250 menyatakan bahwa setiap jika kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi (X2) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour (Y)* sebesar 0,250

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Hipotesis pertama :Nilai t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 2,672 karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Hasil pengujian signifikansi variabel kepuasan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (Y)*, dengan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 0.05$ dengan $df = (\text{jumlah data} - 2)$, $120 - 2 = 118$ diperoleh hasil t tabel sebesar $= 1.980$ sedangkan t hitung 2,672 dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} = 2,672 > t \text{ tabel} = 1.980$, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Hipotesis kedua: Nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 3,557 karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Hasil pengujian signifikansi variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y), dengan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 0.05$ dengan $df = (\text{jumlah data} - 2)$, $120 - 2 = 118$ diperoleh hasil t tabel sebesar $= 1.980$ sedangkan t hitung 3,557 dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa t hitung $= 3,557 > t$ tabel $= 1.980$, maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Uji Simultan (uji F)

Hasil pengujian signifikansi antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. dari uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ dan df (derajat kebebasan) $= 120$ diperoleh F hitung 14,248 sedangkan F tabel $= 3,07$. dilihat dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung $14,248 > F$ tabel $3,07$, berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Hal ini juga dapat dilihat dari nilai sign hitung $0.000 < \alpha$ ($\alpha = 0.05$) yang berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan mempunyai nilai $R^2 0.247 = 24,7\%$. dalam hal ini berarti 24,7% dari *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan 75,3% dari variabel terikat *Organizational Citizenship Behaviour* diterangkan oleh variabel lain selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka berikut pemaparan penjelasan sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (t hitung $= 2,672 > t$ tabel $= 1.980$), dalam hal ini Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka *Organizational Citizenship Behavior* perawat semakin meningkat. Hal tersebut disebabkan karena kepuasan kerja setiap individu perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dipengaruhi terpenuhinya lingkungan kerja yang nyaman, teman kerja yang baik serta Gaji/upah dan promosi jabatan, sehingga kepuasan kerja perawat meningkat dan berdampak baik bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Purnama (2013), Purwaningsih (2014), Purpa (2015) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

b. Komitmen organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (t hitung = 3,557 > t tabel = 1.980), Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja perawat Rumah SakitPKU Muhammadiyah Yogyakarta maka *Organizational Citizenship Behavior* perawat semakin meningkat. Hal tersebut membuktikan perawat Rumah SakitPKU Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai dedikasi yang penuh, dimana mereka menyatu dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi, memiliki loyalitas tinggi dan selalu berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Purnama (2013), Purwaningsih (2014), Purpa (2015) menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

c. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung 14,248 > F tabel 3.07 dengan sign hitung $0.000 < \alpha (\alpha) = 0.05$.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) $0.247 = 24,7\%$. dari hasil ini mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* perawat Rumah SakitPKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah 24,7%, sedangkan sisanya sebesar 75,3% dari *Organizational Citizenship Behaviour* perawat Rumah SakitPKU Muhammadiyah Yogyakarta diterangkan oleh variabel diluar kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), diuji secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. implikasi dalam penelitian ini adalah dengan meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka perusahaan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja dan menurunkan *Turnover*.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah yang pertama penelitian ini hanya melihat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Kedua keterbatasan penelitian ini hanya pada bagian perawat saja. Ketiga penelitian menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran / rekomendasi untuk penelitian selanjutnya : pertama peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB). Kedua subjek penelitian selanjutnya dapat meneliti di bidang lain dan penelitian longitudinal. Selanjutnya pengumpulan data disarankan menggunakan sesi wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., dkk, 2012, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 03, No. 01, 341-354
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Bodroastuti, Tri, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, *JDEB*, Vol 13 No.1 Maret 2016.
- Fauziridwan, Meydy. Adawiyah, Wiwiek Rabiatul. Ahmad, Dr. Abdul Aziz .2018. Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* Vol 20, No 01.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maharani, V., Troena, E. A., dan Noermijati. 2013. Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT. Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17) : 1-12.
- Permatasari, Dora Vicky, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017* Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Pitaloka. Paramita. 2014. The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment on Organizational Citizen Behavior of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 5, No. 2.
- Purnama, Indah Dwi, 2013, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah KCP Modern BSD. *Jurnal Ilmiah*, Universitas Bina Nusantara, Jakarta
- Purpa, Tri Satria Putri. Sudharma I Nyoman. 2015, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap organizational citizenship behavior pada Warung Mina Peguyangan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol 4 No 3. Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Purwaningsih, Yustina Eko, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong AEC Pada 2015 (Studi pada Guru Di SMANegeri di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak). *Prosding Seminar Nasional dan Call For Paper*, Universitas Stikubank, Semarang.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Ristiana, M. 2013. Pengaruh Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen*. Januari 2013, Vol. 9 No.1. PP. 56-70.
- Rini, Gita Setya 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi kasus pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto. *Diponegoro Journal of Management*, vol 3, No. 4. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Rifai, Harif Amali, 2013. A Test of the Relationships Among Perceptions of Justice, Job satisfaction, Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, Volume 7, N0.2, May-August, 131-154.
- Robbins, Stephen P dan Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutantodan Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim" *Jurnal Universitas Kristen Petra*.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Book. Bandung: CV. Alfabeta.