

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) NURSE OF HOSPITAL PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

Oleh: **Dewi Nurindahsari**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
dewinurindahsari5@gmail.com

Setyabudi Indartono, Ph. D

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 160 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap OCB perawat.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB

Abstract

The study aimed to find out the effect of job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (OCB) for the nurse of Hospital PKU Muhammadiyah Bantul. This study was causal associative quantitative approach. The number of subjects are 160 nurse of Hospital PKU Muhammadiyah Bantul. Data were collected by a questionnaire and analyzed using multiple regression analysis. The results showed that job satisfaction and organizational commitment had a positive effect on nurse of OCB.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, OCB

PENDAHULUAN

Rumah sakit, sebagai salah satu instansi yang dikategorikan sebagai penyedia layanan jasa dituntut untuk memiliki kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung yang menjadi faktor keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit. Dalam hal ini, perawat merupakan bagian terpenting rumah sakit yang menjadi salah satu kunci keberhasilan pelayanan dari rumah sakit. Hal tersebut menjadikan perilaku perawat memainkan peranan penting dalam pelayanan. Perawat dituntut harus bisa memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun situasi dan kondisi pekerjaan.

Perilaku itu disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ (1988) OCB adalah perilaku individual yang bebas, tidak terkait secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektif. Organ juga menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi, OCB tidak dapat ditumbuhkan dengan dasar kewajiban peran formal. Perilaku OCB tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan tetapi sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Manfaat dari perilaku OCB bagi organisasi dan karyawan itu sendiri, antara lain adalah dapat menurunkan tingkat turnover karyawan,

meningkatkan kepuasan pelanggan, membuat karyawan menjadi lebih betah bekerja pada suatu organisasi, kualitas yang tinggi dalam organisasi dan membantu kesuksesan suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge,2007).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan pelayanan kedokteran spesialis dan umum. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada bulan Februari - Maret 2016, dindikasikan bahwa tingkat OCB perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bantul masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan dengan sikap perawat yang sering datang terlambat, dengan keterlambatan antara 10 sampai 30 menit, dengan jam kerja dimulai pukul 07.30 WIB.

Pulang sebelum waktunya, presensi kehadiran di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang menggunakan sistem *finger print* maka apabila terlambat 10-30 menit akan tercatat sebagai terlambat, namun apabila lebih dari 30 menit akan tercatat sebagai absen dari pekerjaan. Tidak cepat tanggap dan bermalas-malasan saat melayani pasien, beberapa dari perawat terlihat bermalas-malasan saat di mintai pelayanan terhadap pengunjung rumah sakit. Kurang bekerjasama dengan rekan perawat yang lain, kurangnya kedekatan dengan rekan kerja juga menjadi salah satu dari penyebabnya perawat untuk tidak dapat bekerjasama dan tidak saling membantu dengan rekan kerjanya. Tidak mengindahkan teguran atasan ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan, banyak komplain dari pasien maupun pengunjung yang datang ke RS PKU Muhammadiyah Bantul yang menyatakan keluhannya terhadap perawat, dengan hal itu komplain sampai dengan atasan yaitu kepala bagian perawat yang selanjutnya diambil tindakan untuk memberi teguran kepada perawat yang melakukan kesalahan tersebut. Namun teguran yang

disampaikan seringkali diindahkan oleh perawat pada saat itu yang kemudian hari pada saat kerja selanjutnya kesalahan tersebut akan diulangi lagi olehnya. Indikasi - indikasi rendahnya perilaku OCB perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Organizational Citizenship Behavior(OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Masalah	Jumlah
1. Datang terlambat (10-30 menit)	20
2. Pulang sebelum waktunya	18
3. Tidak cepat tanggap	27
4. Tidak bekerjasama dengan rekan kerja	25
5. Tidak mengindahkan teguran	10

Sumber : wawancara bidang SDM dan Kabid perawat

Rendahnya OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul disebabkan seperti dengan banyaknya daftar perawat yang terlambat kedatangannya. Hal tersebut menyebabkan kurangnya komitmen perawat terhadap rumah sakit. Sebagian dari perawat pulang sebelum waktunya. Hal tersebut disebabkan perawat lebih mengutamakan kepentingan pribadi lainnya. Pada hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja yang didalamnya tidak ada kerjasama antar perawat dengan rekan kerja disebabkan karena kurang akrab dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerjanya, sehingga kurang seimbang antara keputusan yang telah ditetapkan di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan kinerja perawatnya yang masih banyak kurang disiplin. Penyebab rendahnya perilaku OCB perawat dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Penyebab Rendahnya Organizational Citizenship Behavior

(OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Penyebab	Jumlah
1. Kurang komitmen organisasi	10
2. Lebih mengutamakan kepentingan yang lain	8
3. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja	5
4. Kurang akrab dengan perawat lain	7
5. Ketidakpuasan terhadap keputusan organisasi	9

Sumber : wawancara perawat di 5 Bangsal (Al-Fath, Al-Ikhlas, An-Nur, An-Nisa, IGD)

Rendahnya perilaku OCB yang telah dijelaskan pada tabel 2 akan berakibat pada hubungan antar perawat semakin buruk, ketidakdisiplinan perawat terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, banyak komplain pengunjung, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja perawat menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal. Efek rendahnya OCB perawat ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Efek Rendahnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

1. Hubungan antar perawat yang semakin buruk
2. Ketidakdisiplinan perawat terhadap organisasi
3. Semakin banyaknya komplain pengunjung
4. Adanya sikap iri terhadap rekan kerja
5. Menurunnya stabilitas organisasi
6. Kinerja perawat menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal

Sumber : wawancara bidang SDM dan Kabid Perawat

Pekerjaan perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul yang sering berhubungan dengan masyarakat (pasien) menjadikan perilaku Organizational Citizenship Behavior perawat merupakan

perilaku yang penting. Disamping itu perilaku Organizational Citizenship Behavior perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul, akan membuat pelayanan kepada masyarakat dan kinerja organisasi menjadi lebih baik .

Dari faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjadi variabel dalam penelitian ini. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qamar (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Semua indikator dalam OCB mendapat pengaruh positif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut juga di simpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap OCB. Lalu pada penelitian Purba dan Seniaty (2004) menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap indikator *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness* serta OCB total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari OCB. Namun terdapat pengaruh negatif dari komitmen kontinuas terhadap indikator *civic virtue*, *conscientiousness* dan OCB total. Sehingga hal ini penting dilakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul”

Kajian Teori

Organ (1997) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Adapun indikator OCB menurut Organ, Niehoff dan Moorman (1993) yaitu *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*,

Courtesy, Sportmanship. Menurut Jahangir, Akbar dan Hag (2004) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, persepsi peran, kepemimpinan, persepsi keadilan, disposisi individu, motivasi, usia. Sedangkan menurut Mc Clelland (1985), individu memiliki 3 tingkatan motif yaitu motif berprestasi, motif afiliasi, motif kekuasaan.

Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Menurut Hartline dan Ferrel (1996) indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap dukungan organisasi, kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik.

Efek dari kepuasan kerja terhadap OCB menurut Sopiah & Etta (2013) bahwa kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri seorang karyawan memunculkan sikap yang positif, sedangkan karyawan yang memiliki level kepuasan kerja yang rendah akan memunculkan sikap yang negatif. Jika karyawan puas dalam bekerja pada perusahaannya, akan memberikan kinerja yang baik Syauta (2012).

Robbins dan Judge (2008) menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB karyawan.

Kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dapat ditingkatkan dengan memberikan hal-hal yang penting bagi perawat. Pemberian gaji yang sesuai, membuka kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, menciptakan harmonisasi antar rekan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Di samping itu pemberian tugas serta tanggung jawab agar perawat mampu untuk belajar dan

berkembang dengan baik sehingga bisa meningkatkan OCB. Interaksi dari dukungan organisasi dalam bentuk perlakuan adil pada semua perawat, mendukung aktifitas-aktifitas perawat dan memberikan kondisi kerja yang baik serta memberikan reward yang sesuai pada perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat tersebut. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan OCB perawat.

H₁: Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Robbins, (1998) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Meyer, Allen dan Smith (1993) indikator komitmen organisasi yaitu *affective commitment, continuence commitment, normative commitment*. Sedangkan Steers dan Porter (1983) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, pengalaman bekerja.

Efek komitmen organisasi menurut Green berg dan Baron (2000) yaitu: Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri, pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya.

Restianan(2013) Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya.

Perawat mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasi sehingga mereka bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharapkan imbalan. Perawat akan bekerja dengan penuh tanggung jawab (*civic virtue*) demi kemajuan organisasi. Perawat lebih menghargai waktu, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala

peraturan yang berlaku dan mengikuti perubahan organisasi.

H₂: Komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Tingginya tingkat kepuasan dan disertai dengan komitmen terhadap organisasi akan membuat perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang nyaman bagi dirinya. Mereka akan merasa bahwa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan tempat yang ideal untuk mereka bekerja. Hal-hal yang terbaik bagi mereka bisa mereka dapatkan. Keterikatan disertai kepuasan akan membuat perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul akan mudah dalam menerima tugas dari organisasi. Tanggung jawab dalam pengerjaan tugas juga akan meningkat. Seseorang yang sudah memiliki hal tersebut akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan secara sukarela dalam pengerjaannya. Dengan adanya kondisi seperti itu maka permasalahan seperti ketidakpatuhan karyawan dan masalah ketertipan akan berkurang. Perawat akan cenderung menaati peraturan dan akan menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja maupun stabilitas organisasi akan meningkat dengan semakin membaiknya OCB perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

H₃: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

METODELOGI

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman N0.124, Bantul

Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Februari – Maret 2016. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan metode tersebut kriteria sampel dapat diperoleh sesuai dengan penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 160 orang.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (53,13%), berusia antara 22-24 tahun (43,13%), berpendidikan D3 dan S1 (48,75%), dan telah bekerja kurang dari 1 tahun (0,63%).

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi KMO and *Bartlett's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010: 193)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala *likert*. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner adalah sebanyak 32 item pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan variabel kepuasan kerja yang diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Puspita (2013), 18 pertanyaan variabel komitmen organisasi diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Restiana (2013) dan 9 pertanyaan variabel OCB yang diambil dari jurnal yang ditulis oleh Qamar (2012). Dari hasil uji validitas diperoleh nilai KMO and *Bartlett's* sebesar 0,825.

Dari hasil uji validitas sebanyak 7 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji CFA

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
KK1	,975		
KK2	,958		
KK3	,965		
KK4	,970		
KK5	,946		
KO1		,834	
KO2		,817	
KO3		,978	
KO4		,979	
KO5		,841	
KO6		,802	
KO7		,955	
KO8		,775	
KO11		,967	
KO12		,831	
KO13		,942	
KO14		,974	
OCB1			,863
OCB2			,990
OCB3			,993
OCB4			,877
OCB5			,993
OCB7			,874
OCB8			,935
OCB9			,751

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981:39). Nilai AVE

pada tabel 5 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

Tabel 5. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Mean	SD	AVE	1	2	3	4	5	6	7
5.Kepuasan_Kerja	3,4700	,83121	,832	,063	,091	,003	-,037	(0,992)		
6.Komitmen_Organisasi	3,7297	,73774	,857	,013	,031	,051	-,180	,364	(0,986)	
7.OCB	3,4123	,67044	,815	,136	,061	-,085	-,061	,399***	,543***	(0,981)

Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 6 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske 1959). Tabel 6 menunjukkan bahwa antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda:

Tabel 6. Discriminant Validity, AVE dan Square Correlation

Variabel	1	2	3
1. Kepuasan Kerja	0,8320	0,7551	0,7325
2. Komitmen Organisasi	0,6864	0,8570	0,6090
3. OCB	0,6808	0,3953	0,8150

AVE : Ditunjukkan oleh angka bercetak tebal.

Discriminant Validity : Sebelah kiri AVE.

Square Correlation : Sebelah kanan AVE.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas perawat memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 125 orang (78,1%), mayoritas perawat memberikan penilaian terhadap komitmen organisasi masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 124 orang (77,5%) dan mayoritas pegawai yang menilai bahwa OCB perawat rumah sakit masuk dalam kategori sedang sebanyak 135 orang (84,4%). Hasil analisis perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Perawat

Variabel	OCB Perawat			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	,127	,129	,129	,128
Umur	,045	,049	,046	,049
Pendidikan Terakhir	-,100	-,100	-,096	-,097
Pengalaman Bekerja	-,061	-,063	-,073	-,072
Kepuasan Kerja		,454***		,547***
Komitmen Organisasi			,365***	,461***
R^2	,073	,266	,357	,328
ΔR^2	,073	,251***	,204***	,255***

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,454 ($p < 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB perawat sebesar (ΔR^2) 0,251; maka hipotesis pertama diterima.

Dalam hal ini pihak rumah sakit memberikan motivasi kepada perawat yang berupa gaji, reward, insentif, dan pujian sebagai bentuk dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pihak rumah sakit bersikap adil dan mampu memberikan dukungan positif kepada semua perawatnya. Dukungan organisasi tersebut perlu dilakukan supaya perawat merasa dihargai dan tidak didiskriminasikan dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan oleh pihak rumah sakit karena mempengaruhi perilaku Sportmanship, yang ditunjukkan dengan perawat yang dapat mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak.

Kepuasan kerja terhadap atasan mempengaruhi perilaku Civic Virtue. Hal ini ditunjukkan dengan atasan yang selalu memberikan respon positif terhadap perawat sehingga berpengaruh terhadap perilaku perawat untuk berpartisipasi secara sukarela dalam menjalankan kerja lembur yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Richard (1999) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja dengan

mendapat perhatian dari organisasi, pemberian penghargaan atas kinerjanya dan adanya kesempatan promosi dapat menambah OCB perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Richard (1999) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja dengan mendapat perhatian dari organisasi, pemberian penghargaan atas kinerjanya dan adanya kesempatan promosi dapat menambah OCB perawat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,365 ($p = 0,000$). Kontribusi pengaruh OCB perawat terhadap komitmen organisasi sebesar (ΔR^2) 0,204; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi terhadap OCB perawat. Pada indikator *affective Commitment* memiliki pengaruh terhadap perilaku Altruism. Hal ini ditunjukkan dengan pengalaman kerja perawat di rumah sakit sesuai dengan keinginan mereka saat melamar pekerjaan sehingga menimbulkan perilaku perawat yang bekerja tanpa adanya keterpaksaan terhadap tugas yang diberikan.

Continuance commitment berpengaruh terhadap perilaku *Conscientiousness*. Ditunjukkan dengan adanya rasa takut untuk keluar dari rumah sakit menjadikan perawat selalu berperan aktif ketika bekerja, hal tersebut menimbulkan perilaku perawat untuk sering melakukan kegiatan diluar jam kerja seperti menangani pasien secara mendadak.

Perawat yang memiliki OCB akan bekerja lebih dari seharusnya. Perawat yang menerapkan peningkatan upaya kerja

keras demi rumah sakit, menerima tujuan, prinsip, serta bangga terhadap rumah sakit adalah perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2004) dalam Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap indikator *altruism, courtesy, civic virtue dan conscientiousness* serta OCB total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap indikator *civic virtue* dari OCB.

Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh kepuasan kerja (β) 0,547 ($p=0,000$) dan komitmen organisasi (β) 0,461 ($p=0,000$) berpengaruh positif terhadap OCB perawat. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar (ΔR^2) 0,255. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sebesar (β) 0,454 dan (ΔR^2) sebesar 0,251 yang artinya kepuasan kerja memiliki

pengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar 25.1 %.

- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sebesar (β) 0,536 dan (ΔR^2) sebesar 0,204 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar 20,4 %.
- c. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sebesar (β) 0,547, komitmen organisasi sebesar (β) 0,461 dan (ΔR^2) sebesar 0,255 yang artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar 25,5 %.

Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB sebesar 0,255. Maka dari itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil lebih banyak jumlah variabel agar dapat mengetahui lebih banyak faktor yang terkait dengan OCB selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi diantaranya adalah motivasi kerja, konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan.
2. Kekurangan selanjutnya adalah metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang

diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul

a. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan OCB pada kategori kecil (ΔR^2) 0,251 sedangkan pengaruh kepuasan terhadap OCB pada kategori besar (β) 0,454. Dalam hal ini rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan mempertimbangkan kembali kegiatan lembur pada saat libur dan kunjungan-kunjungan diluar jam kerja, dengan cara mengukur kembali beban pekerjaan setiap perawat, apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada saat jam kerja maka perusahaan tidak perlu memberlakukan jam lembur pada hari libur dan diluar jam kerja. Sehingga perawat mempunyai waktu untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarganya, dan melakukan aktifitas dan kegiatan lainnya, walaupun perawat tetap bersedia melakukan pekerjaan *extra*.

b. Hasil analisis pada variabel komitmen organisasi masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan OCB pada kategori kecil (ΔR^2) 0,204, sedangkan pengaruh komitmen terhadap OCB pada kategori besar (β) 0,365. Rumah sakit memberikan *reward* atau penghargaan bagi perawat yang disiplin dan berprestasi setiap tahunnya. Hal ini bertujuan untuk membangun semangat dan motivasi dalam diri perawat dalam meningkatkan kinerja perawat agar lebih produktif kembali. Mengingat,

mayoritas perawat yang bekerja memiliki masa kerja relatif lama sekitar 5 tahun, dengan pemberian reward dan penghargaan tersebut dapat membantu mengurangi kelesuan perawat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

2. Bagi Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Hasil analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan perilaku OCB dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,255. Dengan demikian, pihak rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama - sama. Pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dapat meningkatkan dukungan positifnya kepada perawat, mendengar keluhan perawat, dan mengakui kontribusi perawat. Didukung peningkatan kepuasan kerja meliputi promosi, gaji, *reward*, situasi kerja, dan kesempatan untuk maju. Hal tersebut efektif meningkatkan perilaku OCB perawat sehingga tujuan rumah sakit dapat dicapai. Selain itu, perawat diharapkan dapat mengikuti dan berpartisipasi aktif terhadap peraturan, ketentuan yang sudah ditentukan oleh rumah sakit dan menciptakan hubungan yang baik dengan perawat lain sehingga kinerja tim dan situasi kerja semakin kondusif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel mediasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB perawat.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada OCB seperti motivasi kerja, konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitrianasari, Diana. Nimran, Umar. Utami, Hamidah Nayati. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. *Jurnal Profit Volume 7 No.1* Universitas Brawijaya.
- Fornell, C., dan Larcker, D. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39–50.
- Ghozali, Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A.2000 *Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work, Seventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hartline, Michael D & Ferrel, O, C.1996. *The Management of Customer Contact Services Employees: An Empirical Investigation*.*Journal of Marketing*.
- Jahangir N., Akbar M.M., Haq, M. 2004. *Organizational citizenship behavior: its Nature and antecedents*. BRAC University Journal, Vol.I.
- Kaufman, Jennifer D., Stamper, Christina L., Tesluk, Paul E. 2001. *Do Supportive Organisations Make For Good Corporate Citizens?. Journal of Managerial Issues*.Vol XIII Number 4.
- Kreitner, R & Kinicki, A.2001. *Organization Behavior*. Fifth Edition. Mc Graw Hill. NewYork.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Menulis Tesis dan Skripsi?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Locke. E. A. 1976. *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Hand book of Industrial and Organizational Psychology (Ed MD Dunette)*. Chicago: Rand Mc Narly.
- McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.
- McClland, D. C. 1985. *Human Motivation*. Glenview.IL Scott Foresman.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Moorman, R.M., Niehoff B.P., Organ, D.W.,

- (1993), *Treating Employees And Organizational Citizenship Behavior, Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment And procedural Justice, Rire Responsibility And Risk Journal*, 6: 209-225.
- Murray, Richard A. 1999. *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill. Theses.*
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington. MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. 1997. *Organizational citizenship behavior: It's construct clean up time*. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Organ, D. W dan K Ryan. 1995. *A Meta Analysis Review of Attitudinal and Disposition Predictor of Organization Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*, pp: 775-802.
- Organ, Dennis. W., Podsak off, Philip. M., & Mac Kenzie, Scott B. 2006. *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences*. Unitedstates of America: Sage Publication, Inc.
- Purba, Debora Eflina dan Seniati, Ali Lina Liche. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3,
- Puspita, Dyah. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 1
- Qamar, Nida. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*4, 103 – 122.
- Restiana, Merry. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tridjata Denpasar. *DiE Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 9 No 1*.
- Santosa dan Ashari. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda
- Steers,. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York: Mc Graw Hill Book Company

Lampiran Kuisioner Instrumen Penelitian

No Kepuasan Kerja (Puspita 2013)

1. Saya puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan
2. Saya puas dengan atasan-atasan saya
3. Saya puas dengan kebijakan rumah sakit

4.	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh rumah sakit		
5.	Saya puas dengan kepuasan untuk maju dalam rumah sakit ini		
No	Komitmen Organisasi (Restiana 2013)		
6.	Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dalam rumah sakit ini		
7.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit adalah juga permasalahan saya sendiri		
8.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada rumah sakit ini		
9.	Saya tidak merasa tidak terikat secara emosional pada rumah sakit ini		
10.	Rumah sakit ini memiliki arti yang besar bagi saya		
11.	Saya tidak memiliki rasa yang kuat terhadap rumah sakit ini		
12.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya		
13.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan rumah sakit ini sekarang		
14.	Saat ini tetap bekerja di rumah sakit ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya		
15.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan rumah sakit ini		
16.	Salah satu akibat serius meninggalkan rumah sakit ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada		
17.	Salah satu alasan utama saya		melanjutkan bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, rumah sakit lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini
		18.	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja dengan rumah sakit saya saat ini
		19.	Bahkan jika itu adalah untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu benar jika meninggalkan rumah sakit saya sekarang
		20.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan rumah sakit saya sekarang
		21.	Rumah sakit ini layak mendapatkan kesetiaan saya
		22.	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya
		23.	Saya belum banyak berkontribusi untuk rumah sakit saya
		No	OCB (Qamar 2012)
		24.	Saya menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap rekan sekerja sekalipun disaat yang sibuk
		25.	Saya selalu bersedia membantu oranglain ketika di perlukan
		26.	Saya selalu menemukan kesalahan atau kekurangan pada apa-apa yang di lakukan oleh oranglain
		27.	Saya selalu bersedia membantu karyawan baru agar mereka merasa nyaman
		28.	Saya membantu karyawan baru

melaksanakan pekerjaan

29. Saya menyatakan pendapat terhadap masalah masalah penting dengan jujur sekalipun oranglain mungkin tidak setuju
30. Saya selalu lebih memperhatikan pada hal-hal negatif daripada hal-hal yang positif
31. Saya memberikan saran-saran yang membangun agar kerja kelompok dapat diperbaiki
32. Saya menghabiskan banyak waktu mengeluhkan tentang hal-hal yang tidak penting