

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

**(Studi Pada Karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo)**

**Oleh :**

**Rain Suhesti**

**Jurusan Manajemen, FE UMP**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo; (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo; (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo yang berjumlah 176 orang karyawan. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi berganda dan korelasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo, dengan koefisien sebesar ,669 dan signifikan pada 0,000; (2) variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo, dengan koefisien sebesar 0,217 dan signifikan pada 0,003 (3) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo, dengan  $F_{hitung}$  sebesar 144,646 dan signifikansi 0,000.

**Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

## A. PENDAHULUAN

Pada saat ini kompetisi antar perusahaan sangat ketat, karena perusahaan tidak hanya bersaing di dalam negeri melainkan persaingan global. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan penting dalam memajukan suatu organisasi baik organisasi dalam skala kecil maupun organisasi dalam skala besar. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan pekerjaan di luar dari tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Koesmono, 2005).

Vroom (1999) menyatakan bila dalam pekerjaannya karyawan memiliki keyakinan bahwa dengan mendapatkan hasil yang baik sesuai atau bahkan lebih dari yang diharapkan akan memberikan rasa puas pada diri karyawan, maka karyawan akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya tersebut. Keberhasilan dan kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja, sehingga kepuasan dan keberhasilan tercapai, karyawan berkomitmen pada organisasinya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja dengan menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawabnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu suatu perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang

dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya (Organ, 1994). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting.

Organisasi atau perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas yang biasa mereka lakukan di luar *job description*. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim. Organisasi atau perusahaan menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku yang baik seperti membantu individu yang lain di dalam tim, menghindari konflik yang tidak perlu serta menghormati dan mentaati peraturan yang ada.

*Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari beberapa faktor di antaranya adanya kepuasan kerja dari pegawai dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 1995).

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Ketika seseorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu pula sebaliknya, ketika karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka pelayanan yang diberikan tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,2000).

Robbins (2006) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela sebagai wujud kepuasan karyawan dan komitmen terhadap organisasi tanpa ada permintaan dan *reward* formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk organisasinya.

Rumah sakit merupakan salah satu perusahaan penyedia pelayanan kesehatan. Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sesuai dengan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumah sakit harus dapat melayani pasien atau masyarakat selama 24 jam. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki karyawan baik medis maupun non medis yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pasien.

RSU PKU Muhammadiyah Purworejo sebagai penyedia jasa kesehatan yang memiliki tujuan memberikan pelayanan jasa kesehatan yang baik dengan harga yang terjangkau. Untuk mencapai tujuan tersebut maka RSU PKU Muhammadiyah Purworejo harus memiliki karyawan yang diharapkan berkinerja baik. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## **B. KAJIAN TEORI, TINJAUAN PUSTAKA, DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Kajian Teori**

#### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ dan Ryan (1994) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Organ dan Ryan dalam Greenberg dan Baron (2003), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari OCB, yaitu :

- 1) *Altruism* ( sikap menolong ), merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya seorang karyawan habis sembuh dari sakit.
- 2) *Conscientiousnes* (keperilakuan), mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) *Sportmanship* (sikap sportif), merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek negatif.
- 4) *Courtesy* (kebaikan), merupakan perilaku yang meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5) *Civic Virtue* (administrasi organisasi), merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi

organisasi, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru tentang organisasi.

Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organ dan Konovsky (1996) mengategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari :

1) Perbedaan individu

Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu. Beberapa perbedaan individu yang dapat mempengaruhi OCB meliputi : kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan dan kebutuhan untuk otonomi.

2) Sikap kerja

Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi OCB antara lain : komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi.

3) Faktor – faktor kontekstual

Faktor–faktor kontekstual adalah pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi atau lingkungan. Variabel kontekstual meliputi : karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, organisasi budaya organisasi dan harapan peran sosial.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yukl (1977), kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Sedangkan Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi

dari beberapa karakteristik. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005) sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday (1982), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Allen and Mayer (1997) ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Komitmen afektif

menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

2) Komitmen Berkelanjutan ( *Continuence Commitment* )

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen Normatif ( *Normative Commitment* )

Komitmen normatif ( *Normative Commitment* ) yaitu perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

- a. Arum Darmawati, dkk (2010), meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (studi kasus karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- b. Tety Fadhila Sena (2010), meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja

secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai, serta masing–masing komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Purworejo.

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Purworejo.

H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Purworejo.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Purworejo yang berjumlah 176 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2006), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dimana sampel yang diambil dari populasi harus betul–betul representatif. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006).

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007). Daftar pertanyaan bersifat tertutup yaitu jawaban atas pertanyaan yang diajukan sudah tersedia. Responden diminta memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan dirinya dan setiap pertanyaan diberi skor dimana dalam pemberian skor diukur berdasarkan skala ordinal. Adapun criteria penilaian jawaban respon dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2007).

### **Metode Analisis Data**

Data yang didapat dari jawaban kuesionar kemudian dianalisis dan diolah dengan bantuan program *SPSS for windows release 17.0*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda.

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan cara Parsial dan Simultan. Uji Parsial (Uji  $t$ ) dilakukan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dapat dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan ( $\alpha$ ). Sedangkan Uji  $F$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dengan melihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap kesalahan ( $\alpha$ ). Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Selain itu penelitian juga menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variasi perubahan variabel dependen. . Besarnya koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), semakin mendekati 0 (nol) maka semakin kecil kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

Semakin mendekati 1 ( satu ) nilai koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen dinyatakan 3 item pertanyaan yang tidak valid, sehingga harus dibuang atau didrop dan dilakukan uji validitas kembali agar semua item pertanyaan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil yang menunjukkan reliabilitas alpha masing-masing variabel lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian sudah layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perhitungan analisis data menggunakan program *SPSS for windows release 17.0*. Dari hasil perhitungan tersebut akan diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,669 X_1 + 0,217 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a.  $\beta_1 = 0,669$  artinya variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Semakin tinggi kepuasan kerja ( $X_1$ ) karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat.
- b.  $\beta_2 = 0,217$  artinya variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Semakin tinggi komitmen organisasi ( $X_2$ ) maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat pula.

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F). Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Hasil Uji t

Variabel	Beta	Sig	Ket
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,669	0,000	Sig
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,217	0,003	Sig

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 karena nilai signifikansi <0,05 maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,003 karena nilai signifikansi < 0,05 maka menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSUD Muhammadiyah Purworejo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel independen ada pengaruh yang signifikan, sehingga berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Hasil uji F dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.553	2	6.277	144.646	.000 <sup>a</sup>
Residual	5.207	120	.043		
Total	17.761	122			

Hasil pengolahan data melalui program *SPSS for windows release 17.0* yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 144,646 dengan signifikansi 0,000. Karena  $p_{value} 0,000 < \alpha = 0,05$  berarti  $H_3$  yang berbunyi kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif

secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Purworejo diterima.

Uji determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variasi perubahan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Uji  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.702	.20831

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,702. Nilai koefisien determinan tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 70,2% adapun sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti persepsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Dengan demikian ada sumbangan atau kontribusi variabel independen ( $X$ ) yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 70,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## E. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### **Implikasi**

#### **1. Implikasi Teoritis**

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, akan tetapi diperlukan penelitian lain karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan seperti persepsi kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepribadian dan faktor lainnya sehingga penelitian tentang OCB mencapai kesempurnaan (Organ dan Konovsky, 1996).

#### **2. Implikasi Praktis**

Sebaiknya ada peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam jangka pendek melalui pengembangan kemampuan pengawasan, peningkatan hubungan antar karyawan dengan membuat suasana kerja yang nyaman, promosi bagi yang berprestasi dan adanya pelatihan yang dilakukan secara rutin sehingga karyawan lebih termotivasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Purworejo perlu diciptakan hubungan yang baik serta memberikan suasana kerja yang lebih kondusif, kekeluargaan dan adanya keterbukaan pimpinan perusahaan. Hal ini dapat lebih memudahkan komunikasi di antara para karyawan, sehingga komitmen organisasi dapat lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational Psychology, No.63: 1 – 18.
- . 1997. *Three Component Conceptualization of Organization Commitment*, Human Resource Management Review.
- Allen, N. J., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawati, Arum., et.al. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. UNY.
- Fadhila. Sena, Tety. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed). Yogyakarta: BPFE.
- . 2002. *Manajemen* ; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: BPPE.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 7.
- Lovell, Sharon E. 1999. *Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation*.

- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Porter, I.W dan Steers, R.M. 1982, *Employee Organizational Linkages*. Academy Press, New York.
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary. 1988. *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No.1.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66
- Organ, D.W., and Ryan, K. 1994. *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, *Personnel Psychology*, Vol.48.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen* (edisi 7) : Penerbit PT. Indeks Group Gramedia.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior*, Prentice Hall.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Vroom, Victor.H. 1999. *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan*. Bandung : Unpad Press.