

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng)**

Suryati

(yatisur0106@gmail.com)

Ridwan Baraba

Nenden Nur Annisa

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi vital masyarakat sebagai pusat pelayanan kesehatan secara lengkap dan kompleks. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Untuk menghasilkan perawat yang terampil dan mampu bersaing, maka dibutuhkan kinerja perawat yang optimal dan profesional. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat, dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng sebanyak 140 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria perawat yang telah bekerja minimal 1 tahun, yaitu sebanyak 131 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasional, dan Kinerja Perawat.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan arus globalisasi yang semakin pesat serta kondisi pekerjaan yang dinamis, menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan peranan manajemen dengan baik khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Sunyoto, 2012:1).

Perkembangan globalisasi menyebabkan rumah sakit menghadapi persaingan yang semakin kompleks, bukan saja dengan rumah sakit luar negeri namun juga rumah sakit swasta dalam negeri yang sangat menaruh perhatian tinggi pada kualitas dan inovasi pelayanan (Kepmenkes, No. 625 tahun 2010). Karyawan rumah sakit merupakan *human capital* yang sangat menentukan keberhasilan rumah sakit dalam menghadapi persaingan. Salah satu bagian karyawan rumah sakit yang berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat.

Menurut Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2005:5) perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah Republik Indonesia, teregister dan diberi kewenangan untuk melaksanakan praktik keperawatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*effort*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, legal, dan tidak melanggar hukum, etika, dan moral (Nursalam, 2016:121).

Menurut Kasmir (2016:193) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau

gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan memengaruhi hasil kerjanya (Kasmir, 2016:193).

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra role*. Perilaku *extra-role* sangat penting karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* didalam organisasi dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). Afandi (2018:181) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Faktor personal lainnya yang berpengaruh penting dalam memengaruhi kinerja seseorang adalah komitmen organisasional. Menurut Meyer dan Allen (1979) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan sebuah rumah sakit swasta milik Muhammadiyah yang telah lulus akreditasi paripurna mempunyai pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan, dan pelayanan penunjang. Saat ini Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng terus memperbaiki mutu pelayanan kesehatan yang sesuai dengan visinya yaitu “Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng menjadi rumah sakit pilihan utama di Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan” (Profil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, 2021).

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, yang pertama belum maksimalnya kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan masih ditemukan beberapa perawat belum optimal dalam melakukan pengkajian perawatan terhadap pasien, yaitu sejak pasien datang sampai pasien pulang dari rumah sakit, dan tindakan yang ditulis belum sesuai dengan rencana keperawatan. Kedua, belum terciptanya kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini dikarenakan

beberapa perawat kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka, perawat kurang puas dengan gaji yang diterima, serta masih terdapat perawat yang kesulitan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasannya. Ketiga, dilihat dari segi sosial dapat diamati bahwa perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng belum bisa menjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, hal ini dilihat dari kurangnya sikap saling membantu dan tolong menolong sesama rekan kerja utamanya yang sedang mengalami *overload* pekerjaan. Keempat, komitmen organisasional yang belum maksimal dilihat dari sikap perawat yang kurang memahami visi dan misi rumah sakit serta rendahnya rasa pengabdian, keterikatan, dan kepedulian perawat terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?.
2. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?.
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?.

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Perawat

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja perawat merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, *implementasi*, dan evaluasi (Hasibuan & Sinurat, 2020:48).

Menurut Kasmir (2018:193) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan menurut Colquitt dalam Kasmir (2018:183) kinerja ditentukan oleh tiga faktor salah satunya yaitu perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif. Selain itu, dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) bahwa faktor personal yang dapat memengaruhi kinerja ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (2006:243) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Robbins dan Judge (2017:6) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

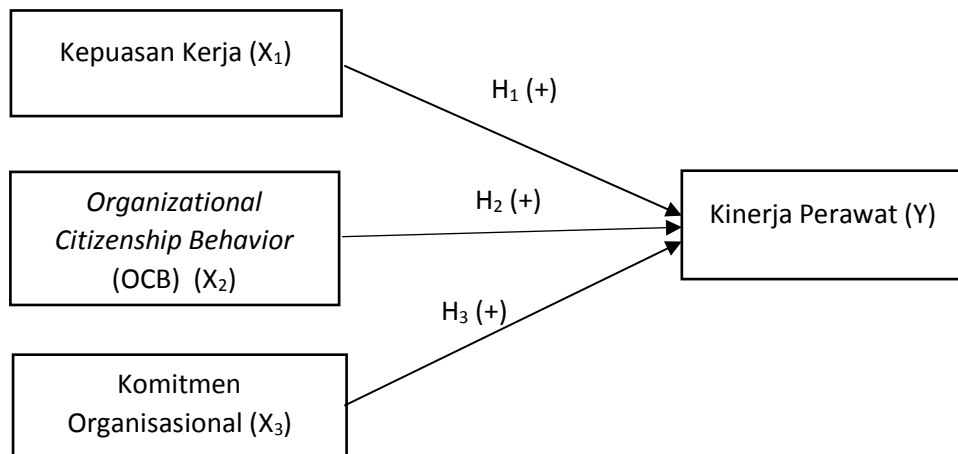
c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Afandi (2018:181) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya. OCB atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior (ERB)*, adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada.

d. Komitmen Organisasional

Menurut Wirawan (2017:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologi dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Sedangkan menurut Mowday *et. al.*, (1979:226) komitmen organisasi merupakan kemampuan relatif seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Wibowo (2019:141) Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.

Keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widayati, dkk. (2020) dan Difayoga dan Yuniawan. (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2017:19) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan. Organisasi membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak dalam deskripsi pekerjaan. Bukti mengindikasikan organisasi yang memiliki pekerja yang demikian lebih unggul dibandingkan yang tidak. Sedangkan menurut Luthans (2006:251) individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

Keterkaitan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap Kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariesta (2016) dan Damaryanthi dan Dewi (2016), menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₂: *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Kasmir (2017:193) menyatakan bahwa komitmen diartikan sebagai kepatuhan karyawan dalam melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Luthans (2006:250) mengemukakan bahwa hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Studi menemukan bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara

komitmen organisasional dan kinerja bagi mereka yang kebutuhan finansialnya rendah daripada mereka yang berkebutuhan tinggi.

Keterkaitan antara komitmen organisasional terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Widayati, dkk. (2020), Muis, dkk (2018), dan Damaryanthi dan Dewi (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Perawat (Y)

Kinerja perawat merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, *implementasi*, dan evaluasi (Hasibuan & Sinurat, 2020:48).

b. Kepuasan Kerja (X₁)

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂)

Menurut Afandi (2018:181) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB), sebagai berikut: *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

d. Komitmen Organisasional (X₃)

Menurut Mowday *et. al.*, (1979:226) komitmen organisasi merupakan kemampuan relatif seseorang dalam mengidentifikasi dan

melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasional, sebagai berikut: keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh seseorang terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X_1), *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2), komitmen organisasional (X_3), dan kinerja perawat (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r -min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:198). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kepuasan kerja (X_1), *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2), komitmen organisasional (X_3), dan kinerja perawat (Y) semuanya reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,193	0,023	Positif dan signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X_2)	0,171	0,044	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional (X_3)	0,196	0,022	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,193X_1 + 0,171X_2 + 0,196X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,193$, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat (Y). Artinya

semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka mereka akan bekerja secara maksimal, bersikap positif, dan mempunyai kreativitas yang tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

- 2) $b_2 = 0,171$, artinya variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi yang positif. Hasil ini menunjukkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat (Y). Artinya semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang ditandai dengan peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menunjukkan sikap yang baik antar perawat seperti sikap yang mudah bergaul, ramah, dan menerima pekerjaan tanpa mengeluh.
- 3) $b_3 = 0,196$, artinya variabel komitmen organisasional (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi yang positif. Hasil ini menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat (Y). Artinya semakin kuat komitmen organisasional, maka perawat akan melakukan tugasnya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya, dan memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi, sehingga akan mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.

b. Hasil Uji Signifikansi

- 1) Uji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja perawat (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,023 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

- 2) Uji pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2) terhadap kinerja perawat (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,044 ($<0,05$),

maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

3) Uji pengaruh komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja perawat (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* komitmen organisasional sebesar 0,022 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. H_1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai $b = 0,193$ dan nilai *p-value* = 0,023 ($<0,05$). Sehingga, hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dapat diterima. Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng dalam menciptakan kepuasan kerja perawatnya dengan cara memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan perawat, selain itu pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan perawat. Apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh perawat tentunya mereka akan melaksanakan tugas tersebut dengan senang hati, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik, selain itu pemberian gaji kepada perawat yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya, seseorang yang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tentu saja dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya baik.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayati, dkk (2020),

Difayoga dan Yuniawan (2015), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. H₂: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai $b = 0,171$ dan nilai $p\text{-value} = 0,044$ ($<0,05$). Sehingga, hipotesis kedua yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dapat diterima. Artinya semakin kuat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng dalam menilai *organizational citizenship behavior* (OCB), dilihat dari kesediaan perawat membantu rekan kerja atau atasan untuk menyelesaikan kesulitan pekerjaan yang dihadapi, memberikan hal-hal yang terbaik bagi kemajuan rumah sakit, dan para perawat bangga bahwa rumah sakit tempatnya bekerja adalah tempat yang baik sehingga menjadi inspirasi dalam peningkatan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017:19) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariesta (2016) dan Damaryanthi dan Dewi (2016), yang membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. H₃: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai $b = 0,196$ dan nilai $p\text{-value} = 0,022$ ($<0,05$). Sehingga, hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dapat diterima. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional perawat, maka akan meningkatkan kinerja perawat.

Komitmen organisasional yang dapat dilihat dari perawat yaitu, perawat merasa bangga bahwa tempatnya bekerja adalah tempat yang baik sehingga menjadi inspirasi dalam peningkatan kinerjanya, perawat merasa bangga telah memilih rumah sakit ini sebagai tempat mengapresiasi kemampuannya dibandingkan organisasi lain, dan perawat memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap masa depan rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2017:193) menyatakan bahwa komitmen diartikan sebagai kepatuhan karyawan dalam melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Mematuhi kesepakatan atau janji tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018) dan Damaryanthi dan Dewi (2016), bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ariesta, Iche Chynty Navy. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 2, 121-140.

- Damaryanthi, Anak Agung Intern, dan Dewi, Anak Agung Sagung Kartika. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2, 790-820.
- Difayoga, Rama, dan Yuniawan, Ahyar. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Panti Wilasa Citarum Semarang. *Diponegoro Jurnal Of Manajemen*. Vol. 4, No. 1, 1-10.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Eva Kartika, dan Sinurat, Lasma Rina Erfina. 2020. *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperaw atan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Kesehatan R.I. 2010. *Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit*. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne, and Topolnytsky, Laryssa. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitmen to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*,61,20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L. W. The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*,Vol. 14, 224-247 (1979).
- Muis, Muhammad Ras, Jufrizen, J., dan Fahmi, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.1, No. 1, 9-25.
- Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oguz, E. 2010. The Relationship Between The Leadership Styles of The School Administrators and The Organizational Citizenship Behavior of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9, 1188-1193.
- Profil Rumah Sakit PKU Sruweng 2021.
- Robbins, Stephen P., Dan Judge, Timothy, A. 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba empat.
- Standar Praktik Keperawatan Indonesia (PPNI). 2005. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press

Widayati, C. Catur, Magito, Soihin, Agung, dan Triana, Rani. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.1, No. 1, 15-25.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.