



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI)

Iqbal Fanani

i_fanani@rocketmail.com

S.Pantja Djati

spdjati@peter.petra.ac.id

Ktut Silvanita

mrsksilvanitapane@yahoo.com

Abstract

Research conducted at UKI Hospital to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment simultaneously and partially to organizational citizenship behavior of employees in the nursing section UKI Hospital. Data obtained through questionnaires and interviews with HR staff. This research was conducted at UKI Hospital. The method used is a method of distributing a questionnaire with a sample of 65 employees and data analysis using Spearman Rank correlation analysis, correlation, and hypothesis testing .. The results of t test (partial) shows that (1) job satisfaction partially influence on OCB. This is indicated job satisfaction t value of 2.722 is greater than t table amounted to 1,998 and obtained significance value of $0.008 < 0.05$ then H_0 is rejected. (2) organizational commitment partially but not significant effect on OCB. This is demonstrated organizational commitment t value of 1.615 is smaller than t table amounted to 1,998 and obtained significance value of $0.111 > 0.05$ then H_0 is accepted. Test research results f (simultaneously) shows that job satisfaction and organizational commitment together or simultaneously influence OCB variable. It is shown the value of f count of 7,650 is greater than f table by 3.15 and obtained significance value of $0.001 < 0.05$, H_a accepted.

Keyword: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior are low in UKI Hospital Employees

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perkembangan industri rumah sakit yang sangat pesat menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik maupun pasar internasional. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi harapan konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan daripada yang dilakukan oleh pesaing. Dengan demikian, hanya perusahaan yang berkualitas yang dapat bersaing dan menguasai pasar (Atmawati dan Wahyuddin, 2007:24).

Kualitas pelayanan adalah suatu ukuran seberapa tepat tingkat pelayanan yang ditawarkan oleh perusahaan atau penyedia pelayanan dapat memenuhi standar pelayanan yang diharapkan pelanggan. Cara meningkatkan kualitas pelayanan dengan memahami dan memperlakukan karyawan lini depan dengan tepat karena karyawan yang memiliki kontak dengan pelanggan adalah sumber kunci bagi perusahaan jasa. Pada saat terjadi interaksi antara pelanggan dengan karyawan lini depan, maka kinerja perusahaan pada saat itu sepenuhnya ditentukan oleh kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan pada saat itu akan menentukan apakah konsumen akan mengkonsumsi lagi jasa tersebut pada kesempatan berikutnya (Gronroos, 2000:35).

Dalam industri rumah sakit, Perawat merupakan karyawan lini depan yang lebih sering berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting pada keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pelanggan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik yang menurut Organ *et al.* (2006:73) dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB menurut Schnake (1991:65) adalah suatu fungsi seseorang dalam melakukan pekerjaan melebihi wewenang nya, secara sosial masyarakat dan langsung pada sebuah group maupun di organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dan kedua penelitian yang relevan tersebut, penulis perlu mengeksplorasi “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Perawat Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia**”.

II. Tinjauan Pustaka

A. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas. Robbins (2006:63), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

B. Komitmen Organisasi

Menurut Stevens *et al.* (2004:38) “konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologi.”

Pendekatan proses berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan anggotanya atau dalam hal ini karyawannya. Penekanan utama pendekatan transaksi ini adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasi yang diutarakan oleh Robbins, (2008:43) adalah:

- a. Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance comimitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi”.

C. Organizational Citizenship Behavior

Menurut Somech dan Zahavy (dalam puput, 2004:64) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak, baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standard yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Stemper & Dyne (dalam puput, 2004:55) mendefinisikan konsep ini sebagai perilaku karyawan yang tidak nampak, tidak langsung dan tidak secara eksplisit diketahui oleh sistem *reward* yang pada akhirnya secara agregat akan mendorong efektifitas fungsi-fungsi dalam perusahaan.

Fokus pada konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional. Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stemper & Dyne, 2004) :

- a. *Organizational citizenship behavior* merupakan tipe perilaku karyawan dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan
- b. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang tidak nampak.
- c. Perilaku laryawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- d. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

D. Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap OCB Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Aspek kepuasan yang terpenuhi akan mendorong kinerja karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, didukung dengan kepuasan gaji akan mendorong perawat untuk bekerja melebihi standar perusahaan (*conscientiouness*). Karyawan akan merasa hasil pekerjaannya dihargai dan merasa puas dengan gaji yang diterima sehingga karyawan tersebut akan memberikan kontribusi terbaik bagi rumah sakit.

E. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB Karyawan

Komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi akan bekerja dengan baik dan mempunyai rasa memiliki organisasi sehingga akan melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi secara sukarela (*conscientiousness*). Karyawan yang mempunyai kesamaan nilai-nilai organisasi dengan nilai yang ada pada dirinya akan menerima segala peraturan dan kebijakan yang ada dalam organisasi. Sehingga perawat akan mematuhi peraturan yang berlaku (*sportsmanship*). Perawat yang bekerja keras demi kemajuan organisasi akan bekerja ekstra demi kelancaran jalannya organisasi. Perawat tersebut akan berupaya ekstra untuk menampilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Mereka juga akan memiliki rasa empati untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya (*altruism*) yang mempunyai beban lebih banyak, dengan begitu akan menumbuhkan peduli antar perawat dan mencegah masalah di dalam organisasi baik masalah dengan pekerjaan, atasan maupun rekan kerja (*courtesy*).

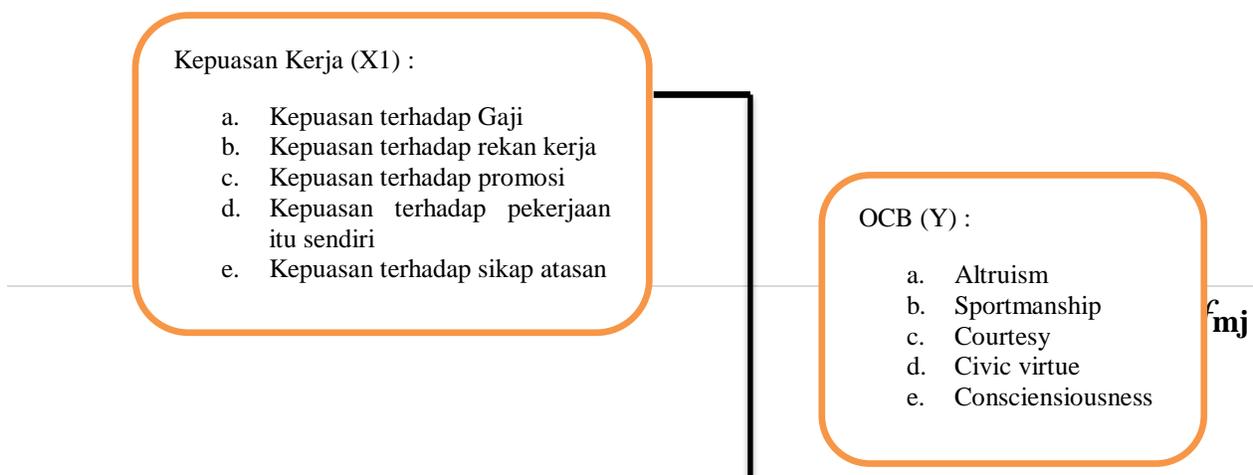
F. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB Karyawan

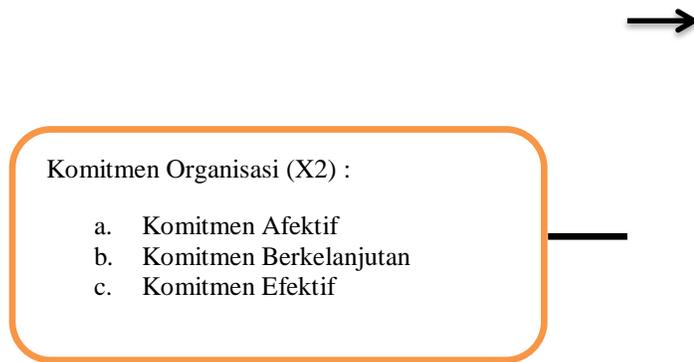
Untuk memunculkan OCB pada perawat tentunya karyawan harus mempunyai kepuasan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi. Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Indikator komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk bertahan, kesamaan nilai-nilai organisasi, kesamaan tujuan organisasi dan keinginan berusaha keras untuk kesuksesan organisasi. Apabila perawat sudah merasa pekerjaannya dihargai, merasa puas dengan hasil kerjanya di dukung dengan keinginan untuk berusaha memajukan rumah sakit maka akan melakukan hal-hal yang baik untuk kemajuan rumah sakit.

Karyawan yang memiliki rekan kerja yang bersahabat di dukung oleh keinginannya untuk bertahan dirumah sakit maka perawat tersebut akan nyaman dalam bekerja dan menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan sikap atasannya didukung oleh persamaan tujuan-tujuan Rumah Sakit maka akan menimbulkan sikap toleransi terhadap Atasan maupun kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada di dalam Rumah sakit. Perawat yang merasa puas terhadap gaji dan sistem promosinya didukung oleh keinginannya untuk tetap bekerja atau bertahan didalam Rumah Sakit maka akan meningkatkan tanggung jawab masing-masing pekerjaannya sehingga meningkatkan OCB perawat RSUD UKI.

G. Kerangka Pemikiran

GAMBAR II.2
KERANGKA PEMIKIRAN





III. Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengenai Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB Karyawan Bagian keperawatan pada RSUD UKI yang bergerak di bidang jasa kesehatan di Jl. Mayjen Sutoyo, Cawang Jakarta Timur.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah “penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari seleksi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

TABEL III-1

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X1)	Ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, dimana pekerjaan tersebut sudah memenuhi apa yang dianggap penting.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan terhadap Gaji b. Kepuasan terhadap rekan kerja c. Kepuasan terhadap promosi d. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri e. Kepuasan terhadap sikap atasan 	Skala <i>Likert</i>

Komitmen Organisasi (X2)	Suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya keterlibatan, identifikasi, serta loyalitas dalam organisasi.	a. Komitmen Afektif b. Komitmen Berkelanjutan c. Komitmen Efektif	Skala <i>Likert</i>
OCB (Y)	Perilaku yang tidak nampak baik dari rekan kerja, maupun perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi perilaku standart yang telah ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.	a. Altruism b. Sportmanship c. Courtesy d. Civic virtue e. Consciensiousness	Skala <i>Likert</i>

Sumber : diolah oleh penulis

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137), "data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti." Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB.

2. Sumber Data

Data primer didapatkan melalui penyebaran kuisisioner di RSUD UKI bagian keperawatan.

D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian keperawatan di RSUD UKI yang berjumlah 65 orang.

E. Teknik Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. *Coding*
3. Pemberian skor atau nilai (*scoring*)
4. Tabulasi (*tabulating*)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen.

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-

pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011:183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi (r_{hitung})
 n : jumlah subjek
 x : skor setiap *item*
 y : skor total
 $(\sum x)^2$: kuadrat jumlah skor *item*
 $(\sum y)^2$: kuadrat jumlah skor total
 $\sum x^2$: jumlah kuadrat skor *item*
 $\sum y^2$: jumlah kuadrat skor total

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Penentuan r_{tabel} dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel (n) sebanyak 65 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,367.

Berikut ini adalah kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah r_{tabel} 0,367, sehingga diketahui :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap *valid*.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak *valid (drop)*, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghozali (2011:133), jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* (Sugiyono, 2009:365) sebagai berikut:

Keterangan:

- r_{it} : koefisien realibilitas
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum Si^2$: jumlah varians butir
 $\sum S^2$: varians total

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S^2} \right]$$

Pengujian realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

- Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen reliable
- Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable
- Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable
- Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable.

G. Analisis Korelasi

Analisis korelasi spearman

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (X_i) dengan variabel terikatnya (Y_i) yang berskala ordinal menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Rumus korelasi (Sugiyono, 2009:245) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *Spearman Rank*

b_i : selisish ranking X_i dengan Y ; dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien *Rank* adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

1. Jika r_s positif, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan OCB karyawan, semakin dekat $r_s +1$ maka semakin kuat korelasinya.
2. Jika r_s negatif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan OCB karyawan, semakin dekat $r_s -1$ maka semakin kuat korelasinya.
3. Apabila r_s bernilai 0, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan OCB karyawan.
4. Jika $r_s +1$ dan -1 , maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna dengan OCB karyawan.

Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel III-2, interpretasi nilai r sebagai berikut :

TABEL III-2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menguji uji t (Sugiyono, 2009:230). Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t_{hitung} adalah sebagai berikut :

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan signifikan
- Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 29 orang dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 27$ untuk pengujian dua arah adalah 2,052.

IV. Pembahasan

A. Gambaran Umum RSU UKI

1. Sejarah Perusahaan

RSU UKI adalah salah satu lembaga di jajaran UKI yang pendiriannya terkait dengan FK UKI. Karena itu sejarah pendirian RSU UKI tidak terlepas dari keberadaan FK UKI. Pimpinan Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia (FK UKI) yang pertama adalah dr. SC Nainggolan, MPH (Alm) sebagai Dekan dan dr. H. Sinaga sebagai sekretaris telah berhasil mendirikan FK dan RS Puskesmas FK UKI yang diperuntukkan sebagai “*Teaching Hospital*” yang merupakan sumbangan DR. Beckmann ketua EKIR (*Evangelische Kirche Im Rheinland*) Jerman Barat diresmikan pada tanggal 1 Desember 1973 oleh Menteri Kesehatan RI, cita-cita tersebut baru terwujud 10 tahun kemudian. Diatas tanah pada lahan seluas 13.220,30 M² dengan luas bangunan kurang lebih 1.593 M², mendapat bantuan dana yang merupakan partisipasi seluruh mahasiswa FK UKI berupa iuran pembelian tanah 5 M² per mahasiswa serta biaya sumbangan untuk rumah sakit dan pendidikannya.

B. Karakteristik Perusahaan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 29 responden pada bagian IT Application di PT. Mayora Indah Tbk. Sebelum menganalisis Hubungan Seleksi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir, sebagai berikut :

**TABEL
JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	7	10,77
Perempuan	58	89,23
Total	65	100

**TABEL
USIA**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-40	42	64,60
40-55	23	35,40
Total	30	100

**TABEL
LAMA BEKERJA**

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0-3 tahun	26	89,7
4 – 6 tahun	3	10,3
7 – 9 tahun	0	0
10 – 12 tahun	0	0
13-15 tahun	0	0
>16 tahun	0	0
Total	29	100

C. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner atau angket sudah memenuhi syarat *valid* dan reliabel atau belum. Hasil jawaban pada kuesioner selanjutnya ditabulasi dan dianalisa untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitasnya seperti penjelasan berikut ini :

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini analisis validitas dilakukan terhadap instrument penelitian variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB dengan menggunakan metode korelasi *pearson*. Dengan bantuan *software SPSS 22.0* yang dapat dilihat pada lampiran.

Dari output *SPSS* dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item yang sudah dikoreksi. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (65) sebesar 0,244 (lampiran - 9). Dengan keputusan sebagai berikut:

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ (data dinyatakan valid)
- $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (data tidak dinyatakan valid)

a. Variabel Kepuasan Kerja

Sebanyak 65 responden yang diteliti dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh hasil r hitung sebagai berikut:

TABEL
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₁)

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,512	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,274	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,531	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,584	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,580	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,690	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,732	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,671	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: RSU UKI, diolah penulis

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa 8 butir pernyataan pada kuesioner kepuasan kerja adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,244).

TABEL
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X₂)

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,660	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,698	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,577	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,507	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,703	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,552	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: RSU UKI diolah dengan *SPSS* oleh penulis

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa 6 butir pernyataan pada kuesioner komitmen organisasi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,244).

TABEL
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL OCB (Y)

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,663	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,618	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,776	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,674	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,644	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,549	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,733	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,605	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,712	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,628	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: RSU UKI diolah dengan SPSS oleh penulis

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa 10 butir pertanyaan pada kuesioner OCB karyawan adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,244).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133). Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *cronbach's alphan* pengambilan keputusan jika α positif dan $\alpha > r_{tabel}$ (0,367) maka instrumen reliabel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah :

- Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen reliabel
- Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel
- Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel
- Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL IV-9
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,642	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (X_2)	0,634	<i>Reliable</i>
OCB (Y)	0,852	<i>Reliable</i>

Sumber: RSU UKI diolah dengan SPSS oleh penulis

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> r_{tabel}$ (0,244). Hal ini berarti semua variabel memiliki instrumen yang reliabel. Dengan demikian butir pernyataan setiap variabel dapat dijadikan butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

D. Hasil Pengujian Statistik

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka penulis selanjutnya melakukan analisis data statistik, yaitu: analisis korelasi spearman, regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 22.00.

Analisis korelasi Spearman

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Spearman. Analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat dan mengetahui arah hubungan.

Signifikansi pengujian dari analisis korelasi ini adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat hubungan
- Jika signifikansi < 0,05 maka terdapat hubungan

Adapun Interpretasi koefisien korelasi ini adalah sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199 hubungan sangat rendah
- 0,20 - 0,399 hubungan rendah
- 0,40 - 0,599 hubungan sedang
- 0,60 - 0,799 hubungan kuat
- 0,80 - 1,000 hubungan sangat kuat

Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL
HASIL UJI KORELASI SPEARMAN
Correlations

			Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,288*	,391**
		Sig. (2-tailed)	.	,020	,001
		N	65	65	65
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,288*	1,000	,353**
		Sig. (2-tailed)	,020	.	,004
		N	65	65	65
	OCB	Correlation Coefficient	,391**	,353**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	,004	.
		N	65	65	65

Sumber: RSU UKI diolah dengan SPSS oleh penulis

a. Hubungan kepuasan kerja dengan OCB

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,001 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Sedangkan korelasi Spearman antara kepuasan kerja dengan OCB sebesar 0,391 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepuasan kerja meningkat maka OCB akan meningkat.

b. Hubungan komitmen organisasi dengan OCB

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,004 dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB.

Sedangkan korelasi Spearman antara komitmen organisasi dengan OCB sebesar 0,353 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka OCB akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Sedangkan korelasi Spearman antara kepuasan kerja dengan OCB sebesar 0,391 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepuasan kerja meningkat maka OCB akan meningkat. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Sedangkan korelasi Spearman antara komitmen organisasi dengan OCB sebesar 0,353 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka OCB akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Djati, Pantja., *Organizational Citizenship Behavior Variabel Antecedent dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality*, Surabaya, 2014.
- Handoko, Hani T., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE-yogyakarta, 2001.
- Moh, As'ad., *Seri ilmu sumber daya manusia : Psikologi industri : Edisi keempat*. Yogyakarta, 1991.
- Gronross., *Service management and Marketing*. Published by John Wiley and Sons LTD. England, 2000.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., *Manajemen Sumber-Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Alimatus, *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis kelamin perawat Rumah Sakit PB Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Insight Februari 2010*
- Fitrianasari, Diana. Nimran, Umar. Utami, Hamidah Nayati. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. *Jurnal Profit Volume 7 No.1 Universitas Brawijaya*, Malang, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20,00*. Universitas diponegoro, Semarang, 2011
- Maman, Ukas, *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*, Agnini, Bandung, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.

- Mathis, Robert, L dan J.H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2 Jilid Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Cetakan keenam, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- Rivai, V., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2005.
- Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, 2004.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, PT. Alfabeta, Bandung, 2009.
- _____, *Statistika Non Parametik Untuk Penelitian*, PT. Alfabeta, Bandung, 2008.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Susilo, Martoyo. *Audit Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Syukur. “*Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*”, Media Wiyata, Semarang, 2001.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Wiludjeng, Sri SP. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.