

Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Organization Citizen Behavior

Irvan Dwi Kurniawan¹, Peni Cahyati², Dudi Hartono³

^{1,2,3} Politeknik Kesehatan Tasikmalaya

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan alat uji regrese linier sederhana. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan langsung melalui kuesioner/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap, Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah sampel 152 orang perawat. Dari hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *Organizational Chitizenship Behavior* (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya terdapat pengaruh positif, dimana semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan, akan mengakibatkan meningkatnya terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Copyright (c) 2023 Irvan Dwi Kurniawan

 Corresponding author :

Email Address : almayfarhan07@gmail.com

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia sudah mulai memasuki era globalisasi yang membawa perubahan cepat. Perubahan-perubahan ini mencakup seluruh aspek kehidupan yang berdampak pada berbagai kelompok masyarakat, semua jenis organisasi bahkan seluruh masyarakat bangsa dan negara. Salah satu akibatnya masyarakat cenderung menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik, ramah, bermutu dan nyaman karena masyarakat semakin mengerti arti pentingnya kesehatan. Pada perusahaan jasa seperti rumah sakit peran sumber daya manusia sangat diperlukan karena ia berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/ pasien rumah sakit tersebut (Sujudi 2011). Oleh karena itu kepuasan kerja dari karyawan sangat menentukan kepuasan pelanggan karena karyawan yang mengalami kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang citizenship seperti menolong sesama pekerja, menolong pelanggan dan lebih kooperatif (Luthans 2002). Tuntutan perkembangan rumah sakit yang semakin pesat tersebut perlu didukung oleh banyak faktor, salah satunya sumberdaya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif dimasa depan. Profesi dokter ahli, para perawat, dan teknisi merupakan contoh para profesional yang ada dalam lingkungan rumah sakit (Sujudi 2011).

Faktor-faktor yang mendorong peningkatan profesionalitas dari aspek sumber daya manusia antara lain etos kerja, komitmen, dan kinerja. Sehingga untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan yang baik perawat harus mau melakukan tugas “ekstra” selain tugas pokok perawat yang harus dilakukan. Adapun tugas “ekstra” yang dilakukan seperti mau bekerjasama dan tolong menolong serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan “ekstra” yang melebihi deskripsi peran yang ditetapkan organisasi tersebut dinamakan *organizational citizenship behavior* (Organ 1998).

Dengan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pada perawat diharapkan dapat berdampak baik bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam hal ini perawat diharapkan lebih cakap, lebih responsif, lebih sigap, ramah terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam menjalankan tugas dan tetap bertahan di rumah sakit serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat lebih maksimal (Organ 1998). Sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena di hampir setiap negara, hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Swansburg (2000) mengatakan bahwa 40%-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Menurut Depkes RI, (2006) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan.

Sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena di hampir setiap negara, hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Swansburg (2000) mengatakan bahwa 40%-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Menurut Depkes RI, (2006) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. karena itu pelayanan keperawatan merupakan indikator baik buruknya kualitas pelayanan rumah sakit (Alkatiri, 1997; Aditama, 2002).

Namun demikian, saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. World Health Organization (WHO) pada tahun 2010 melaporkan telah terjadi krisis tenaga kesehatan secara global, termasuk kekurangan tenaga perawat (Baumann, 2007). Di Inggris bahkan sepertiga perawat baru tidak melakukan registrasi yang dipersyaratkan untuk memperoleh lisensi kerja sehingga terjadi kekurangan perawat di tempat kerja (Baumann, 2007). Hal tersebut mengakibatkan banyak perawat dari Negara berkembang migrasi ke negara maju. Di Ghana, lebih dari 500 perawat di tahun 2000 bekerja di negara-negara maju (Baumann, 2007). Di Indonesia, meskipun data pasti tentang jumlah perawat baik yang berada di dalam maupun luar negeri belum ada karena belum tersedianya sistem manajemen informasi yang memadai tetapi sampai tahun 2010 masih membutuhkan sekitar 276.049 perawat (Depkes, 2006).

Salah satu penyebab utama masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan dan kekurangan perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Berbagai penelitian yang dilakukan tentang kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa perawat banyak mengalami ketidakpuasan kerja. Di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun (Baumann, 2007). Curtis (2007)

melaporkan bahwa perawat mengalami kepuasan kerja tingkat rendah hingga sedang. Penelitian di Indonesia oleh Ningtyas (2002) menemukan sebesar 55,8% perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Hasibuan, 2001). Bila perawat banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka akan berdampak pada buruknya pelayanan rumah sakit. Vecchio (1995) menyatakan bahwa ketidakpuasan dapat menyebabkan perilaku menyimpang.

Berbagai penyebab yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat sangat bervariasi. Penyebab yang lebih luas disampaikan oleh Chen (2008) bahwa pada tingkat makroekonomi kekurangan perawat dan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan isue-isue ekonomi dan politik; sedangkan pada tingkat mikroorganisasi berhubungan dengan manajemen dan kepemimpinan, beban kerja dan kontens kerja, jadwal kerja, kolaborasi interdisiplin, staffing dan sumber-sumber, gaji, fisik dan psikologis yang sejahtera. Cortese (2007) mengemukakan lima faktor kepuasan kerja yaitu kontens kerja, hubungan profesional, tanggung jawab pertumbuhan professional dan kemandirian, hubungan dengan pasien dan keluarganya, hubungan dengan kepala keperawatan. Sedangkan empat faktor-faktor ketidakpuasan kerja yaitu tipe kepemimpinan manajemen, program aktivitas dan organisasi, hubungan dengan dokter dan hubungan dengan pasien. Dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya."

METODOLOGI

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja dan organizational citizen behavior (OCB). Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Menurut Sugiyono (2018:136) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberi peluang atau kesempatan yang sama. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap dengan jumlah 152 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak (software) *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 25 Tahun	62	41
25 - 35 Tahun	82	54

> 36 Tahun	8	5
Total	152	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 5.1 usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur di rentang usia 26 - 35 tahun yaitu sebesar 54%, 41% responden berada pada rentang usia < 25 tahun, dan 5% responden berada pada rentang usia > 36 Tahun.

2. Karakteristik Respdnen Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Diploma (D III) Ners	121	80
	31	20
Total	152	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 80% berpendidikan D3 keperawatan, dan sisanya 20% responden berpendidikan Ners.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≥ 1 - 3 Tahun	76	50
≥ 3 - 5 Tahun	52	34
≥ 5 Tahun	24	16
Total	152	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 50% memiliki masa lebih dari 1 - 3 tahun, sebesar 34% responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, dan 16% memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

4. Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya

Kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian. Dengan jumlah indikator (item pertanyaan) yang digunakan sebanyak delapan belas (18) item, yang tercermin dalam item-item pertanyaan yang tersaji sebagai berikut :

Tabel 4 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Tasikmalaya (n=152)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata Rata	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Posisi pekerjaan Anda sekarang sudah sesuai	15	24	34	59	20	3,30	Cukup Baik

	dengan kompetensi yang dimiliki							
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	12	24	42	52	22	3,32	Cukup Baik
3	Menyukai setiap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	10	29	49	54	10	3,16	Cukup Baik
4	Merasa dihargai sesuai dengan hasil pekerjaan	19	26	38	44	25	3,20	Cukup Baik
5	Diberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan	15	23	39	50	25	3,31	Cukup Baik
6	Gaji yang diberlakukan saat ini sudah sesuai	21	28	40	48	15	3,05	Cukup Baik
7	Saya merasa puas dengan gaji diberlakukan tempat saya bekerja	15	29	39	51	18	3,18	Cukup Baik
8	Puas dengan sistem promosi yang adil	10	29	41	50	22	3,30	Cukup Baik
9	Puas dengan sistem promosi yang transparan	21	34	29	49	19	3,07	Cukup Baik
10	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan sudah memadai	12	31	38	53	18	3,22	Cukup Baik
11	Diberikan kebebasan dalam bekerja dan mampu memberikan umpan balik dalam meningkatkan kualitas pekerjaan	9	24	39	55	25	3,41	Cukup Baik
12	Atasan memiliki kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan	7	28	41	49	27	3,40	Cukup Baik
13	Atasan melakukan pengawasan atau supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan	11	31	42	49	19	3,22	Cukup Baik
14	Pimpinan selalu mempertimbangkan usul atau saran bawahan	10	29	37	52	24	3,34	Cukup Baik
15	Hubungan pimpinan dan bawahan selama ini sudah terjalin dengan baik	12	31	37	54	18	3,23	Cukup Baik

16	Penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan sudah sesuai	12	29	40	52	19	3,24	Cukup Baik
17	Kerjasama sesama rekan kerja selama ini sudah baik	9	25	71	26	21	3,16	Cukup Baik
18	Ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja sudah sesuai dengan keahlian	15	22	32	54	29	3,39	Cukup Baik
Total jawaban		235	496	728	901	376	3,25	Cukup Baik
Total bobot		235	992	2184	3604	1880		
Persentase (%)		2,64	11,20	24,55	40,52	21,14		
		38,39			61,61			
Total Skor		8895						

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel kepuasan kerja perawat nilai total skornya adalah $\sum f_i \cdot X_i = 8895$, dengan perincian sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab skala 1 (sangat tidak baik) sebesar 2,64%.
2. Responden yang menjawab skala 2 (tidak baik) sebesar 11,20%.
3. Responden yang menjawab skala 3 (cukup baik) sebesar 24,55%.
4. Responden yang menjawab skala 4 (baik) sebesar 40,52%.
5. Responden yang menjawab skala 5 (sangat baik) sebesar 21,44%.

Adapun besaran nilai rata-rata variabel kepuasan kerja perawat (\bar{X}) sebesar 3,25 berada di nilai interval 2,61–3,40. Dengan demikian kriteria variabel kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya berada pada kriteria cukup baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai diberikan kebebasan dalam bekerja dan mampu memberikan umpan balik dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan atasan memiliki kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan sedangkan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan mengenai gaji yang diberlakukan saat ini masih kurang sesuai dan kurang puas dengan sistem promosi yang kurang transparan.

Davis dan Newstrom (2015) berpendapat bahwa semakin bertambahnya umur maka akan semakin meningkat kepuasan kerja dan semakin berprestasi. Pegawai yang memiliki produktifitas tinggi antara umur 20 sampai 45 tahun. Pada hasil penelitian ini jumlah karyawan yang berusia dibawah 27 tahun lebih banyak (57%) dibandingkan dengan yang berusia lebih dari 27 tahun (43%). Karyawan yang berusia muda dari data yang didapat pada bagian SDM merupakan sebagian besar statusnya sebagai karyawan kontrak dan tidak menjabat (sebagai pelaksana/fungsional). Disamping itu mereka sebagian besar bekerja masih relatif baru dibawah 2 tahun.

4. Perilaku Organizational Chitizenship Behavior (OCB) Perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya

Perilaku Organizational Chitizenship Behavior (OCB) mengacu kepada perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat dipaksakan atas dasar kewajiban- kewajiban moral yang resmi ataupun yang ditimbulkan oleh jaminan imbalan berdasarkan ketetapan. Perilaku Organizational Chitizenship Behavior (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya diukur dengan dimensi perilaku membantu orang lain (altruisme), sifat hati-hati (conscientiousness), kepedulian (civic virtue), sikap sportif (sportsmanship), kesopansantunan (courtesy). Dengan jumlah indikator (item pertanyaan) yang digunakan sebanyak lima belas (15) item, yang tercermin dalam item-item pertanyaan yang tersaji sebagai berikut :

Tabel 5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Perilaku Ektra Peran Perawat di RSUD Tasikmalaya (n=152)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata Rata	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
19	Apakah Anda bersedia membantu pada saat rekan kerja anda menghadapi kelebihan beban kerja	24	20	36	65	7	3,07	Cukup Baik
20	Bagaimana respon anda pada saat rekan anda mengemukakan masalahnya dan meminta saran kepada anda untuk mengatasi masalahnya	12	11	63	59	7	3,25	Cukup Baik
21	Bagaimana kerjasama dengan rekan-rekan kerja anda di rumah sakit	40	7	51	51	3	2,80	Cukup Baik
22	Apakah anda berusaha membantu jika ada pasien yang mengemukakan keluhan-nya tentang layanan RS	15	0	40	86	11	3,51	Cukup Baik
23	Bagaimana kehati-hatian dalam setiap melaksanakan pekerjaan	4	8	20	109	11	3,75	Cukup Baik
24	Teliti dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan	27	27	12	83	3	3,05	Cukup Baik
25	Didalam melaksanakan pekerjaan, apakah anda selalu mengikuti prosedur yang ada	27	8	46	64	7	3,10	Cukup Baik
26	Bagaimana tingkat ketaatan anda terhadap	27	4	31	87	3	3,23	Cukup Baik

	peraturan jam kerja yang telah ditetapkan rumah sakit							
27	Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan/event yang diadakan oleh RS	27	39	4	67	15	3,02	Cukup Baik
28	Peduli terhadap masyarakat sekitar yang mungkin memerlukan bantuan anda	27	4	35	75	11	3,25	Cukup Baik
29	Bagaimana rasa tanggung jawab Anda apabila terjadi masalah dalam rumah sakit yang berkaitan dengan pekerjaan anda	40	20	27	54	11	2,84	Cukup Baik
30	Apakah anda berusaha untuk mengoptimalkan kreativitas dan inisiatif didalam melaksanakan pekerjaan	44	28	32	41	7	2,59	Cukup Baik
31	Bagaimana tingkat kesopanan dalam perilaku kerja	19	15	40	75	3	3,18	Cukup Baik
32	Bagaimana tingkat keramahan pada saat berkomunikasi baik langsung maupun tidak langsung	27	27	36	59	3	2,89	Cukup Baik
33	Bagaimana tingkat integritas pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan	20	5	34	83	10	3,38	Cukup Baik
Total jawaban		380	223	507	1058	112	3,13	Cukup Baik
Total bobot		380	446	1521	4232	560		
Persentase (%)		5,32	6,25	21,31	59,28	7,84		
Total Skor		7139						

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel perilaku Organizational Chitizenship Behavior (OCB) perawat nilai total skornya adalah $\sum f_i \cdot Y_i = 7139$, dengan perincian sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab skala 1 (sangat tidak baik) sebesar 5,3264%.
2. Responden yang menjawab skala 2 (tidak baik) sebesar 6,25%.
3. Responden yang menjawab skala 3 (cukup baik) sebesar 21,31%.
4. Responden yang menjawab skala 4 (baik) sebesar 59,28%.
5. Responden yang menjawab skala 5 (sangat baik) sebesar 7,84%.

Adapun besaran nilai rata-rata variabel perilaku Organizational Chitizenship Behavior (OCB) perawat (Y) sebesar 3,13 berada di nilai interval 2,61–3,40. Dengan demikian kriteria variabel perilaku Organizational Chitizenship Behavior (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya berada pada kriteria cukup baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai kehati-hatian dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan berusaha membantu jika ada pasien yang mengemukakan keluhan-nya tentang layanan rumah sakit sedangkan nilai rata-rata terrendah adalah pernyataan mengenai kurang berusaha untuk mengoptimalkan kreativitas dan inisatif didalam melaksanakan pekerjaan dan kerjasama dengan rekan-rekan kerja di rumah sakit belum sepenuhnya terjalin dengan baik

Perilaku ekstra peran atau *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat “*discretionary*” yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ,1990). Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik (Podsakoff dan MacKenzei, 2015). Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka disebut sebagai perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja,

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran perawat di RSUD Tasikmalaya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 6 Koefisien Korelasi

		Kepuasan kerja	Perilaku ekstra peran
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1.000	.840**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	70	70
Perilaku ekstra peran	Pearson Correlation	.840**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	152	152

** correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis

$H_0: \rho_{zy} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap perilaku ekstra peran

$H_1: \rho_{zy} \neq 0$, Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap perilaku ekstra peran

Statistik uji yang digunakan adalah :

Dengan statistik uji sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 15,596$$

dengan menggunakan Tabel distribusi t diperoleh

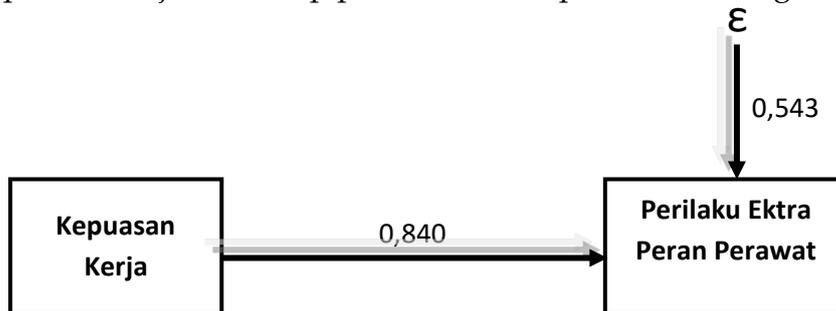
$$t_{(1-\alpha; n-k-1)} = t_{(1-0.05/2; 150)} = 1,972$$

Dengan t tabel = 1,972 maka tolak H_0 , artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

TAbel 7 Pengujian Hipotesis Y Terhadap Z

Hipotesis	Koefisien Korelasi	T_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran	0,840	15,596	1,972	H_0 ditolak terdapat pengaruh nyata variabel Y terhadap Z

Dari pengujian di atas secara lengkap diagram hubungan kausal variabel kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peradalah sebagai berikut:



Gambar 1 Struktur Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Y (kepuasan kerja) terhadap variabel Z (perilaku ekstra peran) maka kita menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = 0.8402 \times 100\%$$

$$= 70.56\%$$

Variabel Y (kepuasan kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel Z (perilaku ekstra peran) sebesar 70.56%. Sedangkan sisanya sebesar 29.44% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui :

$$p_{Y|\epsilon} = \sqrt{1 - R_{YX}}$$

= 0,543

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran perawat di RSUD Tasikmalaya sebesar 70,56% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku ekstra peran adalah sebesar 29,44% seperti motivasi kerja.

Dari hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya sebesar 70,56%. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kepemimpinan, dan kemajuan (Armstrong, 2014: 71). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (2016) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2015: 104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2014:142) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

SIMPULAN

1. Kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya dapat diinterpretasikan berada pada kategori cukup baik.
2. Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya dapat diinterpretasikan berada pada kategori cukup baik.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya kearah yang positif, dimana semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan, akan mengakibatkan meningkatnya terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya..

Referensi :

- Aditama, Y. T. (2002). Rumah Sakit dan Konsumen. Jakarta PPFKM UI
- Alkatiri, A., Soejitno, S., dan Ibrahim, E (1997), Rumah Sakit Proaktif: Suatu Pemikiran Awal, Jakarta : PT, Nimas Multima.
- Armstrong, Michael, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad M. 2015. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Baumann A. 2007. Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care. International Council of
- Chen, C. dan Schwartz, Z. (2008). Room Rate Patterns and Customers' Propensity To Book a Hotel Room. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 32(3) 287-306. Sage Publication.
- Cortese (2007) Job satisfaction of Italian Nurses : an exploratory study. *Jurnal of Nursing Manajemen*. Vol 15 Issue 3.
- Curtis. (2007). Job Satisfaction : a survey of Nurses in The Republik Ireland.

- Davis, Keith and John W. Stroom, 2015, *Organizational behavior, Human Behavior at Work*, 10th Edition, International Edition, McGraw-Hill, New York.
- Depkes RI. 2006. *Profil Kesehatan Indonesia 2004*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurnal of Nursing Management*. Vol 54. Issue 1
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw- Hill Inc
- Martoyo, Susilo, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPF
- Ningtyas, Rahayu. (2002). *Studi Komparatif Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Non Pemerintah di Mojokerto Jawa Timur*. Tesis Pascasarjana FIK. Universitas Indonesia.
- Nurses. <http://www.icn.ch/membership.htm> diunduh 13 Mei 2013.
- Organ, D. W dan Katherine Ryan. 1993. *A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*
- Organ, D. W. 1990. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B (2015) *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujudi, A. 2011. *Seni Manajemen Rumah Sakit*
- Swansburg, R. C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.