

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

Feny Maulidia<sup>1</sup> & Kasmiruddin<sup>2</sup>

[fenymaulidia@gmail.com](mailto:fenymaulidia@gmail.com)

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik, Universitas Riau; Pekanbaru, Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (ocb) of nurses at psychiatric hospital tampan riau province. Where two independent variables are proposed and one dependent variable. That is the job satisfaction and organizational commitment as independent variables and organizational citizenship behavior (ocb) as dependent variable. This research method is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sample used is nurses Non-PNS at Tampan Psychiatric Hospital Riau Province with responden counted 47 people. For sampling technique using census method. Techniques of data collection through questionnaires and interview. The result of the analysis using validity test, reliability test, determination test, simple regrestion test, multiple linear regression test, t test, and f test, so that it can be seen that the job statisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior (ocb), that organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior (ocb), and that the job statisfaction and organizational commitment have a significant effect on organizational citizenship behavior (ocb).*

**Keywords:** *The Job Statisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini telah mengalami peningkatan yang cukup pesat, sehingga setiap perusahaan memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapai untuk memajukan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mengantisipasi, pimpinan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Tercapainya tujuan tersebut tidak lepas dari peran SDM, yang merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada didalamnya. Sehingga peningkatan mutu SDM menjadi focus penting bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan SDM yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi (Darmawati, dkk, 2013).

Suatu organisasi akan dapat terus bertahan, bersaing bahkan terus berkembang apabila kinerja organisasi berjalan sesuai tujuan dan memiliki SDM yang menjalankan perilaku-perilaku dengan baik, Katz (dalam Setiawan, 2010), ada tiga kategori perilaku karyawan yang diperlukan agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien, yaitu:

- a. Karyawan harus berada dalam sistem, melalui proses rekrutmen, rendahnya absensi, dan turn-over.
- b. Karyawan melakukan peran yang diminta sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.
- c. Menunjukkan perilaku inovatif dan spontan diluar job description yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Perilaku yang diharapkan oleh organisasi ini tidak hanya perilaku in-role, tapi juga perilaku extra-role.

Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan (perilaku extra-role) mereka. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behaviour* atau OCB (Triyanto, 2009).

OCB adalah suatu perilaku ekstra peran yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan serta tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain karyawan melakukan perilaku secara sukarela tanpa imbalan apapun dan hanya bertujuan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan (Organ, 1988).

Organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi (Hendry, 2013).

OCB menciptakan kesan positif mengenai diri karyawan diantara rekan kerja lain dan manajer. Kesan ini mempengaruhi kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, evaluasi manajer, dan kesempatan mendapat promosi. Kesan positif tersebut akan menjadi pertimbangan dan nilai tambah bagi karyawan dalam proses evaluasi kinerja sehingga selain meningkatkan organisasi, karyawan juga dapat meningkatkan karirnya (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang

menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya kepuasan kerja, dan komitmen terhadap perusahaan dan juga OCB (Robbins & Judge, 2008).

Tercapainya kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadikan pendorong munculnya OCB pada diri karyawan. Sebagaimana yang dikatakan Wirawan (2013) OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepribadian, jenis kelamin, masa kerja dan masih banyak lagi. Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta perasaan puas apabila dapat memberikan sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanya terjadi apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Novliadi, 2007).

Sikap positif terhadap pekerjaan dapat terlihat saat melakukan pekerjaan, yaitu: tidak terlambat saat bekerja, membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja lain, menyelesaikan tugas sebelum waktunya, memberi komentar positif terhadap perusahaan tempat bekerja, toleransi dengan rekan kerja, dan sebagainya. Sikap-sikap positif tersebut juga sejalan dengan perilaku karyawan yang menerapkan OCB pada dirinya. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ai Rohayati, tahun 2014, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain faktor kepuasan kerja, proses terbentuknya OCB juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan untuk menginggalkannya, sehingga tindakan karyawan yang menggambarkan komitmen atau kecintaan yang kuat akan organisasi memiliki kesamaan dengan perilaku-perilaku dari penerapan OCB (Robbins, 2007).

Keterkaitan komitmen organisasi dan OCB juga telah diteliti sebelumnya yang mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Merry Ristiana (2013) pada penelitiannya Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar, mengemukakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau ? “

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen

organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan.

## KERANGKA TEORI

### *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman (Organ, 1988).

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari 5 dimensi, yaitu :

#### a) *Altruism*

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

#### b) *Courtesy*

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dan informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga

hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

#### c) *Sportsmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

#### d) *Civic Virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

#### e) *Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sofyandi & Garniwa (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap

positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007):

a. Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

c. Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

d. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2007) komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Allen & Meyer (1990) membagi komitmen menjadi tiga dimensi di antaranya:

1. Komitmen Afektif.

Karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional afektif adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi.

2. Komitmen Normatif.

Komitmen normatif merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen Normatif adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

3. Komitmen Kontinuan.

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional kontinuan mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional kontinuan adalah keadaan di mana karyawan perlu (need) melakukan sesuatu untuk organisasi.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu:

H1 :Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H2 :Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H3: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan. Beralamat di jalan HR. Subrantas Km. 12,5 Tampan. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan adanya perilaku perawat yang kurang efektif dalam menjalankan perannya. Pemilihan lokasi tersebut dianggap perlu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi berasal dari perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh, yakni tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan pendapat Arikunto (2006) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Hal ini berarti seluruh jumlah perawat yang ada merupakan sampel penelitian. Jumlah poplasi pada penelitian ini adalah 47 orang perawat Non-PNS.

### Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia pada pertanyaan yang ada.
- b. Wawancara. Wawancara yang dilakukan secara langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada karyawan dan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini seperti kepala bagian keperawatan.
- c. Observasi. Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan yang sedang berlangsung meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap kajian objek dengan menggunakan pengindraan.

### Teknik Analisa Data

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif, yaitu menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.

#### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Merupakan analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik.

## Pengujian Data

### Pengujian Validitas

Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item - total corelation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 47 orang, maka dapat diperoleh nilai  $r$  tabel melalui  $degree\ of\ freedom = n-2$ , jadi  $degree\ of\ freedom = 47-2= 45$ , maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat = 0,288.

### Uji Reliabilitas

Variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0.60. Untuk variabel kepuasan kerja (X1) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.905 nilainya baik, dan variabel komitmen organisasi (X2) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.931 nilainya baik, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.961 nilainya baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel X1,X2,dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden dengan tujuan penelitian.

## Analisis Regresi Linear Sederhana

- Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,700	2,756		2,069	,044
1 Kepuasan Kerja	1,718	,146	,869	11,764	,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sebagai berikut :

$$Y = 5,700 + 1,718 X$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,700 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai 5,700.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 1,718, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada kepuasan kerja maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami peningkatan sebesar 1,718.

- **Variabel Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,338	4,732		3,242	,002
1 Komitmen Organisasi	,698	,146	,580	4,776	,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

$$Y = 15,338 + 0,698 X$$

1. Nilai konstanta sebesar 15,338 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai minat beli 15,338.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,698, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada komitmen organisasi maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* mengalami peningkatan sebesar 0,698.

#### Hasil Koefisien Determinasi

- **Kepuasan Kerja (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 <sup>a</sup>	,755	,749	3,3098

a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable : *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam regresi sederhana angka R ini menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson) antara variabel X1 terhadap Y. Angka R didapat 0,869 artinya korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah tinggi, dikarenakan nilai korelasi mendekati 1.

Nilai (R<sup>2</sup>) sebesar 0,755 yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 75,5% sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

- **Komitmen Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 <sup>a</sup>	,336	,322	5,4431

a. Predictors : (Constant), Komitmen Organisasi  
 b. Dependent Variable : *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam regresi sederhana angka R ini menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson) antara variabel X2

terhadap Y. Angka R didapat 0,580 artinya korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah tinggi.

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,336 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 33,6% sedangkan sisanya adalah 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Hasil Uji T

Variabel Independen	t hitung	t tabel	α = 5%	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,764 <sup>a</sup>	2,014	,000	Berpengaruh

Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 11,764 yang artinya t hitung > t tabel = 11,764 > 2,014. Selain itu didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini dapat diterima. Yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

### Analisis Regresi Berganda

- Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

### Hasil Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,630	3,021		,208	,836
Kepuasan kerja	1,508	,150	,763	10,024	,000
Komitmen organisasi	,281	,092	,233	3,069	,004

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

$$Y = 0,630\alpha + 1,508x_1 + 0,281x_2$$

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,630. Ini dapat diartikan jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi nilainya 0, maka *organizational citizenship behavior* bernilai 0,630.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 1,508. ini dapat diartikan bahwa setiap peringkat kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 1,508.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah 0,281. ini dapat diartikan bahwa setiap peringkat komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,281.

## Uji F / Simultan Hasil uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.603,060	2	801,530	86,855	,000 <sup>b</sup>
Residual	406,047	44	9,228		
Total	2.009,106	46			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh f hitung sebesar 86,855, dengan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Sedangkan f tabel untuk df1 adalah 2 dan df2 adalah 44 serta taraf kepercayaan 5% adalah 3,209. Karena f hitung > f tabel maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis tersebut linear dan signifikan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

### SARAN

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dapat berjalan efektif dan terus meningkat jika Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat pula meningkatkan kepuasan kerja perawat yang diiringi dengan peningkatan komitmen organisasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sejenis dengan memberi variasi variabel dan juga objek penelitian yang berbeda agar mengetahui setiap variabel yang akan diteliti dengan objek atau produk yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawati, Hidayati, dan Herlina. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Economia* Vol 9 No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendry. 2013. *Organizational Citizenship Behavior-OCB, Teori online Digital Library and Research Consulting*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 9 Buku 1*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

- Novliadi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Ditinjau Dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Makalah, (Online).
- Organ, D.W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Ristiana, Merry. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol 9 No. 1, Januari 2013. Hal 56-70.
- Robbins, P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Gramedia.
- Robbins, P. Stephen. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Rohayati, Ai. 2014. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior : studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. Jurnal Manajemen. Vol XI, No.1.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional, Edisi pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Setiawan, P. P. Utami. 2010. *Hubungan Job characteristic dengan Organizational Citizenship Behaviour Di PHE ONWJ*. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia. (Online), (<http://www.google.com>, diakses 14 Juni 2012).
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Volume 7, No. 4, Mei 2009. Hal 4.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.