

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(STUDI KASUS PADA PERAWAT RS PEKANBARU MEDICAL
CENTER)**

Oleh: Widya Wardhani Alwi

Pembimbing: Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research supposed to know the the influence of work characteristics and job satisfaction on organizational citizenship behavior. This study used a questionnaire as a data collection tool that was distributed to 77 respondents at nurse in the hospital Pekanbaru Medical Center. And then, the data is processed with descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 22.0 by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R2) and hypothesis testing with t test (partial test) and F test (simultaneous test).

The results showed that the first hypothesis testing, Job Characteristics of Organizational Citizenship Behavior is t arithmetic (5.952) > t table (1.992), meaning Job Characteristics significantly influence Organizational Citizenship Behavior. Second Job Satisfaction of Organizational Citizenship Behavior is t count (5,788) > t table (1,992), meaning that Job Satisfaction has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Test results F arithmetic (35,421) > F table (3.12), meaning that the Work Characteristics and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: work characteristics, job satisfaction, organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan didalam bisnis berada pada SDM sebagai pelaku bisnis. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting di perusahaan yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2007). Untuk itu, setiap perusahaan harus memiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen dengan kompetitif dan berkualitas. SDM yang dimaksud disini yakni SDM sebagai pelaksana produksi, dimana diperlukannya manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan, dan kepuasan kerja agar kontribusinya dalam proses produksi mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dan dapat ditingkatkan.

Keahlian dan kemampuan SDM merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi yang akan mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya. Bukan hanya pekerja yang memiliki keahlian saja, tetapi yang menjadi pertimbangan adalah bagaimana keberadaan suatu pekerjaan mendukung situasi dalam bekerja, sehingga karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya secara sukarela tanpa diawasi atau yang lebih kita kenal dengan istilah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan di dalam bahasa Indonesia disebut sebagai perilaku ekstra peran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan

keinginan dan kemampuan karyawan tersebut, karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan. Teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari: keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi perusahaan (Luthans, 2006). Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kekuatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Selain itu juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian karyawan, dan ketidakhadiran karyawan tersebut. Jika kepuasan rendah, maka akan terdapat efek negatif pada organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, pihak RS mengharapkan munculnya perilaku OCB pada setiap perawat agar memudahkan segala prosedur yang akan dilaksanakan oleh perawat. Namun, masalah yang sering muncul adalah tidak semua

perawat memiliki perilaku ekstra peran tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian di RS PMC pada bagian perawat, kondisi yang sering dialami ialah seperti adanya Masih ada beberapa perawat yang enggan membantu rekan kerjanya yang kesusahan di jam kerja pada saat mereka sedang dalam jam istirahat. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Bagaimana Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat RS Pekanbaru Medical Center?”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat RS Pekanbaru Medical Center?”**

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre (PMC)
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre (PMC)
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan

kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre (PMC)

Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, dengan pemahaman dari tujuan di atas, peneliti akan mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre (PMC)
- b. Bagi Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi, berkaitan dengan kajian yang peneliti sampaikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai bahan untuk menambah pengetahuan maupun perbandingan dalam membuat penelitian selanjutnya dengan topik yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kerangka Teori

1. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan, dimana hal itu mencakup mengenai wewenang, tanggung jawab, serta tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan semakin besarnya keragaman

aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2007), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Beberapa dimensi karakteristik pekerjaan menurut Munandar (2001) yakni:

1. Keragaman keterampilan (Skill Variety), makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, suatu pekerjaan tidak menjadi membosankan dimata karyawan. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan.
2. Jati diri tugas (Task Identity), pada tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat diakui sebagai hasil kinerja seseorang. Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap tahap pekerjaan dari awal hingga selesai.
3. Tugas yang penting (Task Significance), tingkat sejauh

mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik karyawan tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar karyawan.

4. Otonomi (Autonomy), tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.
5. Umpan balik (Feedback), pemberian umpan balik pada setiap pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di dalam perusahaan. Para karyawan juga perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut mereka merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai

seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Luthans (2006) menguraikan enam dimensi kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab,
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi,
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi,
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku,
5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
6. Kondisi kerja, yang menyangkut dengan suasana kerja seperti peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya. Tidak adanya kondisi kerja yang baik akan berdampak buruk pada mental pekerja dan kesejahteraan fisik dari pekerja tersebut.

3. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan semua perilaku positif dan konstruktif yang dilakukan oleh karyawan atas kemauannya sendiri, dan merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, serta tidak ada sanksi khusus bila tidak menampilkan perilaku tersebut.

Organ et al. (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung

mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

Organ (2006) menjelaskan dimensi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini

adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut, karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan.

Dalam Robbins (2008), dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan oleh Hackman dan Oldman, dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (job characteristics theory). Teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni kesediaan untuk memikul pekerjaan diluar tanggung jawab atau melakukan ekstra peran.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi perusahaan (Luthans, 2006). Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kekuatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Selain itu juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian karyawan, dan ketidakhadiran karyawan tersebut. Jika kepuasan rendah, maka akan terdapat efek negatif pada organisasi.

Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan performa terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaan sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya, yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (Wasposito, dkk, 2012).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian dalam Burhan, 2011. Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang relevan maka penulis

dapat mengemukakan hipotesis yaitu:

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat RS Pekanbaru Medical Center

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat RS Pekanbaru Medical Center

H3 : Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat RS Pekanbaru Medical Center

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Setiap pertanyaan diberikan 5 kategori jawaban dan setiap jawaban masing-masing memiliki bobot skor, yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Metode Penelitian

1. Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre (PMC) yang beralamat di Jalan Lembaga Perumahan No. 25, Sail, Pekanbaru.

2. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun

yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat pasien rawat inap Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centre, yang tercatat sebanyak 77 orang perawat di tahun 2018.

3. Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh atau sensus yang berjumlah 77 orang perawat RS Pekanbaru Medical Center.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu Karakteristik Pekerjaan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu OCB (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh perempuan, usia responden didominasi berusia 20-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan DIII, dan berdasarkan lama bekerja diperusahaan berada pada 0-2 tahun.

Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Koefisien Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,288 + 0,387 \text{ Karakteristik Pekerjaan}$$

Dimana:

$$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$$

$$X = \text{Karakteristik Pekerjaan}$$

$$a = 25,288$$

$$b = 0,387$$

Nilai konstanta (a) adalah 25,288 ini dapat diartikan jika karakteristik pekerjaan nilainya 0 maka *Organizational Citizenship Behavior* bernilai 25,288

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan, yaitu 0,387 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,387

Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui R menunjukkan kolerasi antara variabel Independen (karakteristik pekerjaan) dengan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,566 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,321 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh karakteristik pekerjaan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 32,1% sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Diketahui t_{hitung} sebesar 5,952 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 77 - 2 = 75$.

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 75$ pada alpha $5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,992. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Artinya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka *organizational citizenship behavior* semakin meningkat.

Uji Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Koefisien Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,684 + 0,543 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Dimana:

$$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior} \quad X = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$a = 27,684$$

$$b = 0,543$$

Nilai konstanta (a) adalah 27,684 ini dapat diartikan jika Kepuasan Kerja nilainya 0 maka *Organizational Citizenship Behavior* bernilai 27,684.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja, yaitu 0,543 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,543.

Koefisien Determinasi (R²)

Diketahui R menunjukkan kolerasi antara variabel Independen (kepuasan kerja) dengan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,556 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh

nilai R Square sebesar 0,309 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 30,9% sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji signifikansi (Uji t)

Diketahui t_{hitung} sebesar 5,788 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 77 - 2 = 75$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 75$ pada alpha $5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,992. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* semakin meningkat.

Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Koefisien Regresi Ganda

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23,083 + 0,246 X_1 + 0,323 X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (*organizational citizenship behavior*)

X1 = Variabel bebas (karakteristik pekerjaan)

X2 = Variabel bebas (kepuasan kerja)

α = Konstanta dari persamaan regresi berganda

b1 = Koefisiensi regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisiensi regresi variabel antara X2 dan Y

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) adalah 23,083 ini dapat diartikan jika karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja (0), maka *organizational citizenship behavior* bernilai 23,083

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X1) yaitu 0,246 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *organizational citizenship behavior* sebesar 0,246 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) yaitu 0,323 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *organizational citizenship behavior* sebesar 0,323 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien Detreminasi (R^2)

Diketahui R menunjukkan kolerasi antara variabel independen (karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,622 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,387 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 38,7%. Sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 35,421, selanjutnya untuk mengetahui F_{tabel} adalah 3,12.

Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk $df = 74$ adalah sebesar 3,12. Nilai F hitung sebesar 23,397 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima, artinya variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RS Pekanbaru Medical Centre.

Kesimpulan

1. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB perawat RS PMC. Hal ini berarti bahwa semakin kuat Karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula OCB yang muncul pada perawat, begitu juga sebaliknya.

2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB perawat RS PMC. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi OCB yang muncul pada perawat, begitu juga sebaliknya.

3. Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada perawat RS PMC. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja maka akan semakin muncul OCB perawat RS PMC, begitu juga sebaliknya.

Saran

1. Untuk Rumah Sakit, terbuktinya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB maka diperlukannya untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan dengan cara menyesuaikan pekerjaan dengan karakter perilaku atau karakter individu masing-masing perawat. Terbuktinya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB maka perlu disarankan kepada pimpinan RS PMC untuk menciptakan kepuasan kerja perawat dengan cara menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan nyaman untuk perawat. Selanjutnya, terbuktinya pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap *ocb* maka pimpinan perlu menciptakan efektifitas dalam karakteristik pekerjaan diikuti dengan kepuasan kerja perawat.

2. Untuk peneliti selanjutnya, pada penelitian mendatang hendaknya mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kelima, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Franciscus Jefri Otmo, 2013. *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap ocb (organizational citizenship behavior) pada karyawan PT. Menara agung*, Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Gitosudarmo. (2001). *Kepemimpinan Organisasi*. Salemba Raya, Jakarta.
- Jati, Agung Nugroho. 2013. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Kiat Bisnis Vol.5 No.2
- Kasmiruddin, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bisnis Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*, Jurnal Aplikasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Riau
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Alih Bahasa Vivin Andhika, dkk., Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafriz, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta
- Organ, D.W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Sultan, Sarwat Examining the Job Characteristics: A Matter of Employees' Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences* 22.2 (2012): 13-25
- Robbins, S., 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, & Judge. Timothy A. 2011 *Perilaku Organisasi* Buku II . Jakarta : Salemba Empat
- Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 2000. *Organizational Behavior* ninth edition: Wiley International Edition.
- Wasposito, Agung AWS. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Wijono, Sutarto, 2010.
Psikologi Industri & Organisasi.
Jakarta : Fajar Interpratama Offset.

Wirawan. 2013.
*Kepemimpinan, Teori, Psikologi,
Perilaku organisasi, Aplikasi dan
Penelitian*, Jakarta : PT Raja
Grafindo Persada.