

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI RS STELLA MARIS MAKASSAR¹

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT STELLA MARIS HOSPITAL MAKASSAR

Mira Gusweni²

Email: mgusweni@gmail.com

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the behavior of the freedom of determining which is not part of the formal job requirements of workers, but contributes to the psychological and social environment workplace. The aim of the research was to determine the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) in Stella Maris Hospital of Makassar in 2015. The research was quantitative with analytic study and using survey method. The number of sample is 161 people. The determination of the sample size was done in total sampling. Data collection was done through observation, questionnaire, and documentation. Data were analyzed univariat, bivariate with chi square test. The results showed that job satisfaction has significant effect on organizational citizenship behavior with statistical test result ($p=0.000$).

Keywords: OCB, Organizational Commitment, Job Satisfaction

ABSTRAK

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat rawat inap di RS Stella Maris Makassar Tahun 2015. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan studi analitik menggunakan metode survey. Jumlah sampel sebanyak 161 orang. Penentuan besar sampel dilakukan secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil uji statistik ($p=0.000$).*

Kata kunci: OCB, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

¹ Naskah diterima 23 November 2016. Direvisi 30 Januari 2017

² Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Aceh

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Studi tentang perilaku organisasi semakin berkembang sejalan dengan kesadaran bahwa perilaku individu berpengaruh pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Perilaku positif sumber daya manusia (SDM), akan menciptakan lingkungan kerja nyaman dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif akan menumbuhkan suasana kerja tidak kondusif (Wibowo, 2015). Rumah sakit merupakan organisasi publik dengan karakteristik jasa pelayanan yang unik, kompleks dan berbeda dengan organisasi publik lainnya. Organisasi rumah sakit padat akan sumber daya manusia (SDM). Keadaan ini menjadi dasar beragamnya perilaku SDM di rumah sakit. Sehingga perilaku SDM di organisasi rumah sakit menjadi bagian penting dalam mencapai tujuan akhir organisasi tersebut.

Tujuan akhir organisasi adalah efektivitas organisasi melalui perbaikan berkelanjutan. Untuk mencapainya dipengaruhi oleh perilaku individu, proses kelompok dan sosial dan proses organisasional. Hal ini sejalan pernyataan Robbins & Judge (2015), menyebutkan komponen yang berkaitan dengan perilaku dapat dilihat dari tingkat individu, kelompok dan organisasional. Komponen perilaku adalah bagaimana seseorang ingin bersikap atau bertindak terhadap seseorang atau sesuatu. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah satu bentuk perilaku karyawan dalam organisasi. Selain itu, saat ini para peneliti perilaku organisasi telah berfokus pada beberapa sikap. Sikap-sikap kerja yang dimaksud seperti komitmen organisasi, keterlibatan pekerjaan, dan kepuasan kerja (Kreitner & Kinicki, 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku pegawai yang melebihi persyaratan peran pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2014). Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Penelitian *OCB* sebelumnya telah dilakukan di rumah sakit pendidikan di Makassar. Penelitian ini oleh Amalia (2014), yang melihat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan *OCB* pada karyawan RS Unhas Makassar, dengan hasil penelitian menunjukkan 1 dari 9 komponen kualitas kerja memengaruhi *OCB*, kepuasan kerja secara langsung memengaruhi *OCB*. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh (Fitrianasari dkk., 2013) tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *OCB* dan kinerja karyawan pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu di Ponorogo, menemukan kompensasi berpengaruh langsung pada kepuasan kerja dan menguatkan *OCB* karyawan. Penelitian lain juga dilakukan (Nwibere, 2014) mengenai hubungan antara keterlibatan interaktif kerja, kepuasan kerja, *OCB* dan komitmen organisasi pada staf di Universitas Nigeria, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan yang kuat, meskipun hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja juga positif, namun signifikannya lemah.

Penulis mencoba mengambil kesimpulan bahwa sebuah organisasi akan sangat terbantu dalam pencapaian visi dan misinya, apabila didukung oleh komitmen serta perilaku sumberdaya manusia (SDM) yang sejalan dengan organisasi. Organisasi rumah sakit (RS) juga seharusnya memberi perhatian khusus terhadap hal ini.

Menjamurnya rumah sakit baru yang muncul, terutama sektor swasta, menjadikan posisi rumah sakit harus mampu berkompetisi dan berinovatif dalam meningkatkan kompetensi SDM yang dimilikinya. Sumber daya manusia salah satu komponen penting dalam rumah sakit.

Rumah Sakit Stella Maris (RS Stella Maris) adalah salah satu rumah sakit umum swasta yang ada di Kota Makassar. Rumah sakit ini berdiri sejak 1939 sampai sekarang dan berstatus sebagai rumah sakit kelas B, mempunyai Visi “Menjadi Rumah Sakit Terbaik di Sulawesi Selatan, khususnya di Bidang Keperawatan dengan Semangat Cinta Kasih KRISTUS Kepada Sesama”.

Berdasarkan data awal penulis, RS Stella Maris memiliki persoalan dalam organisasinya. Ada beberapa masalah yang cukup mendasar di rumah sakit ini. RS Stella Maris terlihat mempunyai fenomena/tren perputaran (*turnover*) pegawai dan belum berjalannya survei kepuasan kerja pegawai. Menurut teori, *turnover* yang tinggi dapat terjadi karena rendahnya kepuasan kerja (Kreitner & Kinicki, 2014). Pegawai yang melakukan *turnover* lebih didominasi oleh perawat pelaksana di rumah sakit. Data awal *turnover* yang diperoleh penulis dalam waktu tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2012 sampai 2014, terdapat jumlah pegawai keluar sebanyak 224 orang. Jumlah ini lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai masuk yakni hanya 196 orang, data RS Stella Maris (2012-2014). Data ini kemudian mengidentifikasi bahwa adanya masalah perilaku organisasi di RS Stella Maris Makassar.

Permasalahan di atas akan menjadi serius apabila tidak diperhatikan oleh pihak rumah sakit. *Turnover* yang tinggi

akan membuat rumah sakit mengeluarkan biaya lebih untuk pegawai baru mulai dari perekrutan sampai dengan pelatihan. *Turnover* standar bekisar antara 10-11% per tahunnya (Leap & Crino, 1993). Selain itu, rumah sakit dipandang penting mempunyai data survei kepuasan kerja pegawai untuk menjadi acuan rumah sakit dalam melihat perilaku pegawai. Perilaku tersebut kemudian dapat menjadi dasar dalam melihat capaian kinerja rumah sakit. Untuk menganalisis perilaku dapat dilakukan beberapa studi atau penelitian, salah satunya dengan studi *OCB*. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat rawat inap di RS Stella Maris Makassar Tahun 2015.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat rawat inap di RS Stella Maris Makassar Tahun 2015?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat rawat inap di RS Stella Maris Makassar Tahun 2015.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ, Podsakoff & MacKenzie (Bergeron *at al*, 2013) defined *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* is “individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the

effective functioning of the organization".

OCB umumnya digambarkan sebagai perilaku diskresioner karyawan yang melibatkan "melebihi" diluar persyaratan pekerjaan tertentu dan terlibat dalam perilaku yang sangat bermanfaat bagi organisasi meskipun perilaku tersebut tidak dihargai dalam konteks struktur penghargaan resmi organisasi. Perilaku tersebut tidak memberikan manfaat langsung atau jelas untuk individu, tetapi efektifitas organisasi dapat dan jelas ditingkatkan dengan aktual perilaku ini pada individu dan waktu, Konovsky & Organ (Daly, *et al.*, 2014).

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan (Robbin, 2015) sebagai perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa.

OCB adalah "pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial dan psikologis yang mendukung kinerja tugas, Organ (Hanzaee dan Mirvaisi, 2013). Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Robbin & Judge (Yuniar, 2011).

Organ (Supriyanto, 2013) *suggested that Organizational Citizenship behavior attributes effectively financial and human resources, as well as assists organizational efficiency in operations.* ditambahkan lagi, perilaku kewarganegaraan organisasi

bersifat sukarela, melebihi mekanisme insentif formal. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak dapat didorong oleh imbalan formal maupun insentif, Podsakoff & MacKenzie (Supriyanto, 2013).

Katz (Huang, *et al.*, 2012) mengatakan bahwa, dalam rangka untuk beroperasi secara efisien, sebuah organisasi harus memiliki tiga kondisi dasar berikut yang berkaitan dengan karyawan: (a) berpartisipasi dan tinggal dalam organisasi, (b) bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip perilaku yang diatur oleh organisasi, dan kondisi yang paling penting, (c) pengabdian otomatis untuk organisasi. Ditambahkan Bateman & Organ, kondisi atau peran ketiga selanjutnya dikategorikan sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kreitner & Kinicki (2014), menguraikan OCB terdiri dari perilaku-perilaku pegawai yang di luar tugas. Contohnya adalah "sikap sebagai pernyataan konstruktif mengenai departemen, pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan orang lain, saran-saran untuk peningkatan, pelatihan pegawai baru, rasa hormat untuk semangat dan tulisan aturan pemeliharaan bangunan, peduli terhadap properti perusahaan, serta ketetapan waktu dan kehadiran diatas standar atau tingkat yang dapat dilaksanakan".

2. Dimensi OCB

Menurut Organ (Supriyanto, 2013) mendefinisikan lima kategori utama dari perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau OCB, yaitu *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic Virtue*, dan *Conscientiousness*. Penelitian ini menggunakan kelima dimensi tersebut dengan uraian sebagai berikut:

1. *Altruism* (membantu orang lain)

Perilaku membantu meringankan

pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.

2. *Courtesy* (menjaga citra organisasi)
Perilaku membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship* (tidak mengeluh)
Perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic Virtue* (keterlibatan)
Perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness* (disiplin, berhati-hati)
Perilaku melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

3. Kajian Teori Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Sebuah pekerjaan lebih dari sekadar mengacak kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai truk. Ditambahkan oleh Greenberg dan Baron (Wibowo, 2013), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level rendah memiliki perasaan negatif. Pandangan lain mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Dalam bukunya Kinicki & Kreitner (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang

menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Diantara para pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi. Diantaranya Colquitt, LepPine, Wesson (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan teori Robbin dimana kepuasan kerja akan diukur dengan (*single global rating*)/peringkat global tunggal dan (*summation score*)/penjumlahan aspek-aspek pekerjaan (Robbin, 2003). Single global rating merupakan sebuah respon individu atas satu pertanyaan, seperti "seberapa puas anda dengan pekerjaann anda?". Sedangkan untuk *summation score* mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan, seperti sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei. Rancangan survei mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan-kecenderungan, perilaku perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut, (Creswell, 2013).

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada september sampai dengan oktober tahun 2015 di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian juga merangkap sebagai sampel penelitian karena menggunakan total sampling adalah perawat rawat inap RS Stella Maris Makassar yang berjumlah 161 orang perawat.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden lengkap dengan jawabannya. Kuesioner yang dibagikan sebelumnya telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan data sekunder diperoleh langsung dari dokumen-dokumen rumah sakit yang terkait dan mendukung untuk penelitian ini.

5. Analisis Data

Pada analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat dilakukan analisis sebaran persentase variabel tunggal yang termasuk karakteristik umum responden yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis bivariat

bertujuan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji *chi square*. Sedangkan pada analisis multivariatnya dilakukan uji regresi logistik untuk mengetahui determinan atau variabel yang dominan berpengaruh dalam penelitian ini.

D. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat

Analisis yang dilakukan untuk melihat penyebaran karakteristik responden yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian. Umur responden terdiri dari 3 kategori, di mana sebagian besar berusia 26-55 tahun, yakni 65,2%. Sebagian besar responden pada tingkat pendidikan D3/D4 Perawat yang berjumlah 72,7%, Responden paling banyak dengan lama bekerja 1-10 tahun berjumlah 66,5%, dan mayoritas responden berstatus sebagai pegawai tetap berjumlah 75,2%.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB*, terlihat bahwa dari jumlah 93 perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebanyak 79,6% jumlah perawat mempunyai tingkat perilaku kewargaan (*OCB*) yang tinggi pula. Sementara perawat yang berjumlah 68 orang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah, hanya terdapat 38,2% mempunyai tingkat perilaku kewargaan atau *OCB* yang masih rendah. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p(0,000) \leq \alpha(0,05)$, berdasarkan hasil statistik hal ini menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan (*OCB*).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RS Stella Maris Makassar Tahun 2015

Karakteristik Responden	N	%
Umur		
18-25 Tahun	50	31,1
26-55 Tahun	105	65,2
≥56 Tahun	6	3,7
Tingkat Pendidikan		
SPK	15	9,3
D3/D4 Perawat	117	72,7
S1/Ners	29	18,0
Lama Bekerja		
1-10 Tahun	107	66,5
>10 Tahun	54	33,5
Status Kepegawaian		
Tetap	121	75,2
Kontrak	38	23,6
Lainnya	2	1,2
Total	161	100

Sumber: Data primer, 2015

Tabel 2. Analisis Bivariat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan (OCB) Perawat Rawat Inap Tahun 2015

Kepuasan Kerja	Perilaku Kewargaan (OCB)				Total		Uji Statistik
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	74	79,6	19	20,4	93	100	p = 0,000
Rendah	26	38,2	42	61,0	68	100	
Total	100	62,1	61	37,9	161	100	

Sumber: Data primer, 2015

E. PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Umur

Banyak yang percaya bahwa produktivitas menurun sejalan dengan umur. Sering diasumsikan bahwa keahlian seperti kecepatan, ketangkasan, kekuatan dan koordinasi melemah sepanjang waktu dan kebosanan atas pekerjaan serta kurangnya stimulasi intelektual berkontribusi terhadap penurunan produktivitas. Meskipun demikian, bukti

melawan asumsi itu. Tinjauan atau riset menemukan bahwa umur dan kinerja tidak berhubungan dan bahwa pekerja yang lebih tua lebih mungkin terlibat dalam perilaku kewargaan/OCB (Feldman and Ng, 2008).

Hasil penelitian menggambarkan karakteristik responden yang mana distribusi frekuensi terbanyak pada kelompok umur 26-55 tahun atau sebanyak 105 orang (65,5%), sedangkan jumlah paling sedikit pada umur lebih dari 56

tahun hanya 6 orang (3,7%) dan selebihnya kelompok umur 18-25 tahun sebanyak 50 orang atau 31,1%. Penyebaran karakteristik umur terlihat bahwa kelompok umur 26-55 mendominasi sebagai responden terbanyak dalam penelitian ini.

Apabila hasil penelitian ini kemudian dihubungkan dengan asumsi yang telah diuraikan (Robbin, 2015) yang mana produktivitas kerja akan menurun sejalan dengan bertambahnya usia, dapat dikatakan hasil penelitian ini mendukung asumsi tersebut. Sehingga penulis berpendapat, hal ini dikarenakan pekerjaan perawat khususnya perawat pelaksana merupakan bentuk kerja yang mengedepankan fisik dengan mobilitas tinggi. Dimana apabila seseorang dengan usia yang semakin tua secara ilmu kedokteran fungsi organ tubuhnya juga akan menurun.

b. Pendidikan

Pendidikan terakhir memengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001).

Penelitian ini menggambarkan penyebaran karakteristik responden dengan pendidikan terendah adalah SPK dengan jumlah responden 15 orang (9,3%), tertinggi kelompok pendidikan D3//D4 Perawat dengan jumlah 117 orang (72,7%) dan selebihnya adalah kelompok pendidikan S1/Ners dengan jumlah responden 29 orang (18,0%). Hasil ini menunjukkan pendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) setingkat Sekolah Menengah Umum (SMU), masih

berkontribusi dalam melakukan pelayanan keperawatan di RS Stella Maris.

Sementara itu hasil dalam penelitian menunjukkan responden dengan pendidikan tertinggi yaitu S1/Ners keperawatan berada dalam urutan kedua setelah responden dengan pendidikan D3/D4 Perawat. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Universitas Monash terhadap 220 sampel menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB (Pettit & Donohoe, 2004). Sehingga penulis berpendapat bahwa dalam penelitian ini pendidikan tidak berpengaruh terhadap terhadap perilaku organisasi.

c. Lama Bekerja

Masa kerja sangat memengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana karyawan dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan *job description* yang lebih baik (Robbins, 2001).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja paling banyak adalah pada kelompok lama bekerja 1-10 tahun dengan jumlah 107 orang (66,5%), dan diikuti kelompok lama bekerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah responden 54 orang (33,5%).

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh terhadap OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di dalam suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Penelitian ini menunjukkan masa kerja tidak berpengaruh karena berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden, lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah lebih sedikit dibandingkan dengan

responden yang bekerja 1-10 tahun. Sehingga penulis berasumsi bahwa sebagian perawat di RS Stella Maris berusaha mencari tempat bekerja lainya apabila ada tawaran yang menurutnya lebih menarik.

d. Status Kepegawaian

Karakteristik responden dalam penelitian ini untuk status kepegawaian, menggambarkan responden dengan status pegawai tetap adalah jumlah terbanyak dengan jumlah 121 orang (75,2%), paling sedikit lainnya atau honor 2 orang (1,2%), dan selebihnya dengan status kontrak sebanyak 38 orang (23,6%). Penelitian ini menggambarkan pegawai dengan status pegawai tetap paling adalah yang paling mendominasi. Asumsi penulis pegawai dengan kejelasan status akan bekerja lebih baik karena merasa aman baik secara materi maupun non materi. Walaupun demikian, fakta beberapa perawat dapat akan terus bertahan walaupun dengan status kontrak, karena sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan budaya kerja yang telah dibangun atau belum mendapatkan tempat kerja yang lain.

2. Analisis Bivariat: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan (OCB). Hasil pengolahan data statistik menunjukkan bahwa dari 93 perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, terdapat 79,6% perawat yang mempunyai tingkat perilaku kewargaan (OCB) yang juga tinggi. Sedangkan perawat yang berjumlah 68 orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, sebesar 38,2% mempunyai tingkat perilaku kewargaan

atau OCB yang masih rendah.

Robbin & Judge (2015) secara teori mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan, seperti sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Selain itu, kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan (OCB). Pekerja yang puas seharusnya akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu orang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, mungkin mereka ingin membalas pengalaman positifnya. Konsisten dengan pemikiran ini, kepuasan kerja terbukti berkorelasi moderat dengan OCB.

Teori lain berasal Kreitner & Kinicki (2014) mengatakan bahwa kepuasan pekerjaan adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap pekerjaan seseorang. Sebuah meta-analisis yang mencakup 7.031 pegawai dan 21 penelitian berbeda menunjukkan sebuah hubungan yang signifikan dan cukup positif antara perilaku kewargaan (OCB) dan kepuasan kerja. Selain itu, sebuah meta-analisis yang lebih ekstensif melibatkan 51.235 pegawai dan 168 penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewargaan (OCB) sangat berhubungan dengan akibat tingkat individu (misalnya, tingkat penilaian kinerja, keinginan untuk berhenti bekerja, ketidakhadiran dan perputaran).

Sementara itu, penelitian ini juga mendukung hasil beberapa penelitian diantaranya, dilakukan oleh (Darmwati dkk., 2013) pada karyawan tata usaha UNY di Yogyakarta, yang melihat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB, hasil penelitian telah

membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan (*OCB*). Penelitian lain (Swaminathan dan Jawahar, 2013) melakukan penelitian pada 252 sampel karyawan fakultas di Tamil Nadu, India, hasil penelitian membuktikan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan faktor-faktor yang merupakan *OCB*. Kedua penelitian tersebut menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Berdasarkan teori, beberapa penelitian dan uraian mengenai meta-analisis sebelumnya diatas, penulis mempunyai pandangan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan perilaku kewargaan (*OCB*) seseorang. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kesan positif mengenai individu dan organisasinya, bahkan dapat bekerja lebih diluar tugas utamanya (perilaku *OCB*), sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Selanjutnya pegawai tersebut akan tetap bekerja pada organisasinya, sehingga mengurangi perputaran pegawai.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada perawat rawat inap di RS Stella Maris Makassar, dapat disimpulkan dengan hasil sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat rawat inap di RS Stella Maris Makassar Tahun 2015”.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan

kesimpulan yang telah dirumuskan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak RS Stella Maris menjalankan survei kepuasan kerja pegawai secara berkala, misalnya dapat dilakukan setiap enam bulan atau satu tahun sekali.
2. Disarankan kepada pihak RS Stella Maris lebih memerhatikan kesesuaian gaji sehingga mampu memenuhi harapan dari pegawai.
3. Disarankan kepada pihak RS Stella Maris dapat menyakinkan pegawainya mempunyai kesempatan dalam pengembangan karier.
4. Disarankan kepada pihak RS Stella Maris untuk memberikan supervisi yang lebih maksimal dari pimpinan kepada bawahannya, serta menjaga suasana nyaman dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia R. A. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di RS Unhas Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Bergeron, et.al. 2011. Organizational citizenship behavior and career outcomes the cost of being a good citizen. *Journal of Management*, 0149206311407508.
- Creswell. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* Yoyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Daly, P. S, et.al. 2014. Antecedents of organizational citizenship behavior in a sample of Korean manufacturing employees. *International Journal of*

Cross Cultural Management,
1470595814552740.

- Darmwati A., Hayati L. N, & Herlina D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9, 10-17.
- Fitrianasari, dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 7.
- Hanzaee, K. & Mirvaisi, M. 2013. A survey on impact of emotional intelligence, organizational citizenship behaviors and job satisfaction on employees' performance in Iranian hotel industry. *Management Science Letters*, 3, 1395-1402.
- Kritner R. & Kinicki A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta, Salemba Empat.
- Leap T. L. & Crino M. D. (1993). *Personnel/human resource management*, Macmillan Coll Div.
- Luthan F. (2011). *Organizational behavior : an eviden-based approach*, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mowday R. T., Porter L. W, & Steers R. M. (2013). *Employee – organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, Academic Press.
- Nwibere, B. 2014. Interactive Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, and Organizational Commitment in Nigerian Universities. *International Journal of Management and Sustainability*, 3, 321-340.
- Robbins S. P. & Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Supriyanto A. S. (2013). Role of procedural justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 8, p57.
- Swaminathan S. & Jawahar P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7, 71-80.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, Penerbit Rajawali Pers, PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H. & Rusmawati, D. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9.

Lampiran. Kuesioner

A. Kepuasan Kerja

Berikan tanda √ dengan pilihan jawaban meliputi: Sangat Setuju (**SS**), Setuju (**S**), Tidak Setuju (**TS**) dan Sangat Tidak Setuju (**STS**).

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan telah sesuai dengan harapan saya.				
2.	Saya puas memiliki rekan kerja yang mendukung pekerjaan saya.				
3.	Saya merasa yakin pada pengembangan karier di tempat kerja saya.				
4.	Saya tidak merasa nyaman dengan rekan kerja saya dalam rumah sakit ini (N).				
5.	Saya merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
6.	Saya merasa tidak ada perhatian maupun dukungan dari pimpinan saya (N).				

B. Perilaku Kewargaan (OCB)

Berikan tanda √ dengan pilihan jawaban meliputi: Sangat Setuju (**SS**), Setuju (**S**), Tidak Setuju (**TS**) dan Sangat Tidak Setuju (**STS**).

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu pegawai baru meskipun bukan tugas saya.				
2.	Saya bersedia kerja meskipun diluar jam kerja normal saya.				
3.	Saya bersedia membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berat.				
4.	Saya sering pergi dan tidak berada ditempat ketika saya bekerja (N).				
5.	Saya memberikan informasi terlebih dahulu jika saya tidak masuk kerja.				
6.	Saya menghabiskan banyak waktu dengan telepon pribadi (N).				