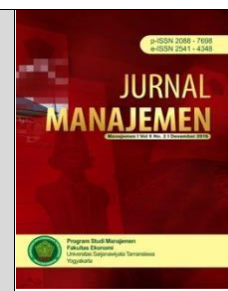




JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH KEPUASAN KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yenny Novita¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, STIE YPHB Banda Aceh

Email: yenniez.nov@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 12 Juli 2023 Revisi: 5 Agustus 2023 Terbit: 1 Maret 2024	<i>This study aimed to analyze the effect of job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life toward the employee performance of BLUD Women's and Children's Hospital of Aceh Province with the organizational commitment as an intervening variable. The research population is all employees of BLUD Mother and Child Hospital in Aceh Province with the number of 254 people. The total sample of 156. The data analysis method used is SEM (Structural Equation Modelling).</i> <i>The results showed that the job satisfaction, organizational citizenship behavior and quality of work life have a significant effect on the organizational commitment and employee performance. Organizational Commitment able to mediate the effect of the job satisfaction, organizational citizenship behavior and quality of work life toward the employee performance is partially.</i>
Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat dominan dalam menggerakkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Interaksi dan koordinasi sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugasnya akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh merupakan sebuah organisasi milik pemerintah daerah Aceh yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Keberlangsungan usaha Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh saat ini maupun dimasa mendatang sangat tergantung pada kemampuannya dalam beradaptasi dalam memberikan respon terhadap kebutuhan masyarakat yang merupakan konsumen melalui pelayanan yang baik dan berkualitas. Kualitas pelayanan sangat perlu diperhatikan, dimana pada saat ini tantangan yang cukup berat dalam persaingan di bidang kesehatan. Persaingan rumah sakit cukup ketat karena selain milik pemerintah baik daerah maupun pusat juga berasal dari rumah sakit milik swasta. Perlunya koordinasi para pegawai dalam hal memberikan kontribusi kepada organisasi melalui kinerja pegawai yang baik sehingga pelayanan kesehatan kepada masyarakat juga menjadi lebih baik.

Kondisi kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, menurut pengamatan sementara, ditemukan hasil yang belum memuaskan. Kinerja BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dapat dilihat dari kepuasan masyarakat mengalami

penurunan, khususnya hal prosedur kerja, kejelasan dan kepastian petugas harian, kedisiplinan petugas dalam pekerjaan, tanggungjawab petugas dalam pekerjaan, serta kemampuan petugas dalam menghadapi pekerjaan dan kecepatan dalam mengambil tindakan operasional. Kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh diduga belum mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ketidak berhasilan kinerja pegawai ini diduga banyak faktor penyebabnya. Beberapa faktor yang diduga berasal dari kepuasan kerja, organizational citizenship behavior (OCB) dan kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi.

Kinerja pegawai yang belum baik dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepuasan kerja pegawai. Luthans (2006: 243) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting". Kepuasan kerja berbanding lurus dengan harapan dan kenyataan. Bila harapan sesuai dengan kenyataan maka akan menimbulkan kepuasan kerja, namun bila tidak sesuai harapan maka akan muncul ketidakpuasan kerja. Fenomena dari sisi kepuasan kerja yang muncul pada BLUD

Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh berasal dari rasa kurang puas atas pekerjaan dimana ada pegawai dengan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya yaitu seorang sarjana teknik ditempatkan pada bagian keuangan sehingga tidak sesuai dengan bidang tugasnya, sedangkan mengenai Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) pembayarannya hanya berdasarkan jumlah absensi saja, tanpa melihat kontribusi nyata dalam pekerjaan. Penerimaan besaran gaji yang cukup mencolok antara tenaga medis dan non medis. Selain itu dalam prakteknya dan kenyataan, pegawai yang berkinerja jelek, sering mangkir dan bolos juga tetap mendapat kenaikan pangkat secara berkala, sama seperti pegawai yang berkinerja baik serta berkontribusi pada organisasi. Selain itu pengawasan yang dilakukan oleh atasan juga belum berjalan sebagaimana mestinya dimana pegawai yang sering datang terlambat, sering keluar kantor tanpa alasan yang jelas belum dilakukan pembinaan. Selain itu rekan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana masih terlihat adanya pegawai yang membentuk kelompok sendiri, menganggap kelompoknya lebih hebat dari pegawai lainnya. Kondisi ini merupakan fenomena yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Hubungan antar pegawai Fenomena mengenai organizational citizenship behavior (OCB) para pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh juga masih belum tertanam dengan baik melalui perilaku pegawai sehari-harinya. Masih ada pegawai yang tidak mau meningkatkan kompetensinya agar pekerjaannya menjadi semakin baik dan berkualitas melalui *self development* maupun kursus, serta pegawai masih bekerja apa adanya dan tidak memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Selain itu sifat menolong terhadap pegawai juga semakin terkikis karena sifat individualisme pegawai yang semakin menonjol. Hal lain seperti menjaga hubungan baik sesama pegawai dirasakan belum berjalan sebagaimana mestinya karena adanya kelompok yang merasa lebih dominan di dalam kantor. Kondisi ini juga akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan dan dapat mengganggu kinerja pegawai itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan oleh Kristianto et al. (2013), Handayani & Hariyanti (2011), Setyanto et al. (2013), Argensia (2014), Harsono (2009), dan Salleh et al. (2015) menunjukkan salah satu kesimpulan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₁ : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan oleh Junaidi et al. (2015),

Pradhiptya (2013), Sari (2013), Anshori (2011), Hasani dan Sheikhesmaeili (2013) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ha₂ : Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farjad and Varnous (2013), Immani dan Witjaksono (2014), Putri (2014), Crhisienty (2015), Anshori (2011) dan Parvar *et al.* (2013) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₃ : Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dalam penelitian yang dilakukan oleh Kristianto *et al.* (2013), Handayani dan Hariyanti (2011), Harsono (2009), Argensia *et al.* (2014), Indriyani dan Christologus (2013), dan Sutjitra (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₄ : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian dan analisis data dalam penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2015), Artiningsih dan Rasyid (2013), Ticoalu (2013), Purnami (2013), dan Al-Mahasneh (2015), menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu pula hasil penelitian dari Sukmawati *et al.* (2013) dengan salah satu dari hasil kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan mampu memberi peran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₅: Organizational citizenship behavior mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Artiningsih dan Rasyid (2013), Afrizal (2012), Handoko (2014), Husnawati (2006), Aketch *et al.* (2012), menunjukkan salah satu dari hasil kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₆ : Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2015) dengan salah satu dari hasil kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen

dan kinerja PNS. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasril (2013), Ticoalu (2013), dengan salah satu hasil dari kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013), Argensia *et al.* (2014), Harsono (2009), dan Madhuri *et al.* (2014) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₇ : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh Handayani dan Hariyanti (2011), Chandraningtyas *et al.* (2012), Argensia *et al.* (2014), Harsono (2009), dan Indriyani dan Chistologus (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₈ : Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maulani *et al.* (2015), Devi (2009), Sari (2013) menunjukkan salah satu hasil kesimpulan penelitiannya bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh perilaku warga organisasi terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha₉ : Komitmen organisasi memediasi pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh Husnawati (2006) menunjukkan salah satu dari hasil kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Artinya bahwa aplikasi program kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional dan selanjutnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen organisasional, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan hasil penelitian dari Handoko (2014), Noviana (2014), Indaswari (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh kualitas kehidupan

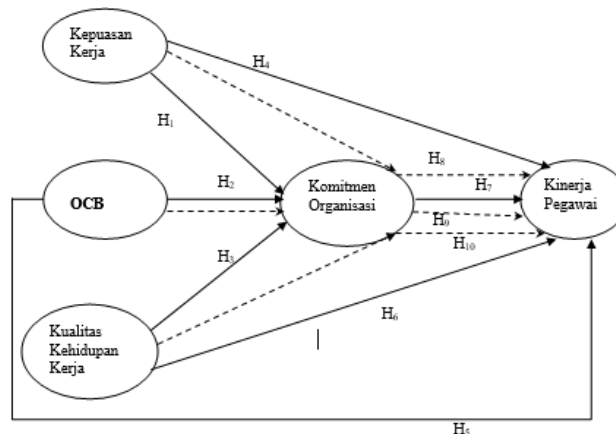
kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_{a10} : Komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir teoritis, sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Teoritis



Populasi dalam penelitian meliputi seluruh pegawai tetap (PNS) pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Provinsi Aceh yang berjumlah 254 orang pegawai. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik estimasi ADF (*Asymptotically Distribution Free Estimation*) mengacu pada pedoman penentuan sampel oleh Hair *et al.* dalam Ferdinand (2005) dengan jumlah indikator yang digunakan sebanyak 26 (dua puluh enam) indikator x 6 variabel = 156 sampel. Indikator yang digunakan dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (X ₁)	Suatu perasaan positif mengenai pekerjaan pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2014)	1. Pekerjaan tu sendiri 2. Bayaran/Upah 3. Kenaikan Jabatan/Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja
2.	Organizational Citizenship Behavior (X ₂)	Perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan perilaku pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual pegawai (Organ et.al, 2005)	1. Sikap toleran 2. Bertanggung jawab meningkatkan kualitas pekerjaan 3. Memberikan yang terbaik 4. Sifat menolong 5. Hubungan antar pegawai

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3.	Kualitas kehidupan kerja (X ₃)	Konsep yang mengacu kepada beberapa aspek pengalaman kerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh (Ivancevich,2007)	1. Perkembangan karir 2. Partisipasi 3. Sistem imbalan yang inovatif 4. Lingkungan kerja (Walton dalam Zin, 2004) 5. Komunikasi
4.	Komitmen Organisasi (Y1)	Komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh (Luthans 2006:152)	1. Kesetiaan 2. Kemauan 3. Kebanggaan 4. Keterlibatan 5. Tanggung Jawab
5.	Kinerja Pegawai (Y ₂)	Kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh mencapai persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan. (Robbins,2007)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian 6. Komitmen

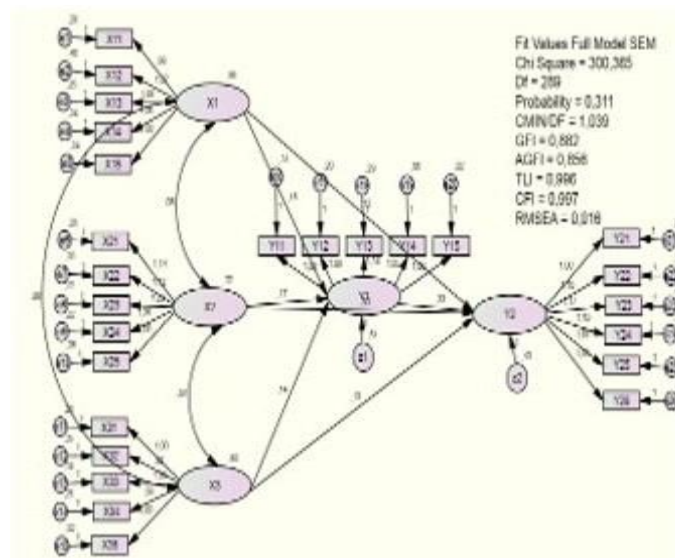
Karakteristik Responden

Dari seluruh populasi pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh sebanyak 156 orang, dengan karakteristik sebagai berikut :63,46% berjenis kelamin perempuan, dengan usia terbanyak dalam rentan 30-39 tahun sebesar 46,15%, dengan 76,28% dengan status menikah, pendidikan terakhir paling banyak sarjana (S-1) sebanyak 44,87%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 41,67%, dengan pendapatan sebanyak lebih dari Rp 6.100.000,00 dengan persentase 84,62%.

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Uji *full model* penelitian merupakan pengujian terhadap seluruh variabel yang telah digabungkan menjadi satu dan utuh melalui matriks varian dan kovarian yang disebut model penelitian. Hasil analisis yang telah dilakukan dengan bantuan *software* Amos dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2
Konfirmatori Full Model Penelitian



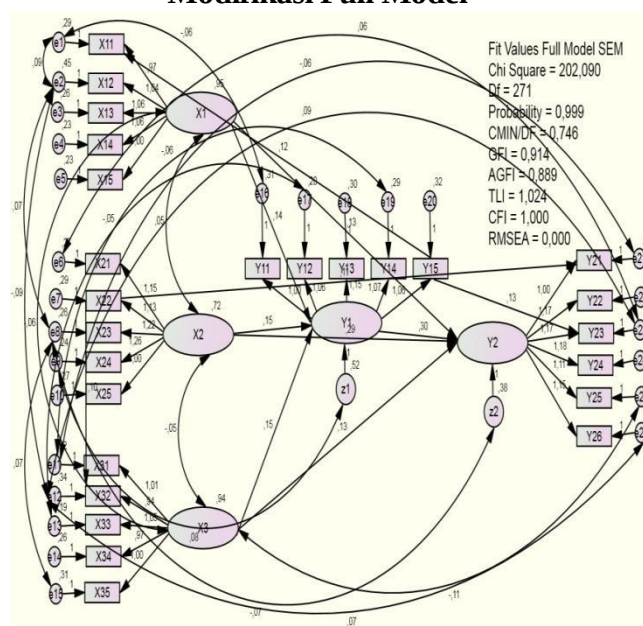
Kriteria *Goodness of fit Index* atas *Full model* penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Kriteria *Goodness of fit Index Full Model* Penelitian

<i>Goodness of fit Indeks</i>	<i>Cut Off Value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi- Square Statistik	$Df, \alpha = 0,05$	300,385	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,311	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,016	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,882	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,856	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,039	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,996	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,997	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,016	Baik

Berdasarkan tabel di atas, nilai χ^2 Chi- Square yang dihasilkan sebesar 300,385 dengan nilai probabilitas 0,311 yang jauh di atas $p = 0,05$. Nilai *Chi Square* yang dihasilkan dengan tingkat signifikan $p > 0,05$ menunjukkan bahwa model sudah baik. Sedangkan nilai GFI dan AGFI masih berada dalam evaluasi marginal namun nilai CFI, TLI, CMIN/DF dan RMSEA telah memenuhi syarat *Goodness of fit Index*. Berdasarkan hasil pengujian *full model* penelitian di atas, oleh sistem Amos memberikan saran agar *full model* penelitian perlu dilakukan modifikasi model, sehingga mendapat hasil yang lebih baik, saran modifikasi ditampilkan pada *ouput modification Indices* sebagai berikut:

Gambar 3
Modifikasi Full Model



Hasil kriteria *Goodness of fit Index* atas *Full model* penelitian setelah dimodifikasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Kriteria Goodness of fit Index Full Model Penelitian Modifikasi

<i>Goodness of fit Indeks</i>	<i>Cut Off Value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi- Square Statistik	$Df, \alpha = 0,05$	202,090	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,914	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,889	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,746	Baik
TLI	$\geq 0,90$	1,024	Baik
CFI	$\geq 0,90$	1,000	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,999	Baik

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai χ^2 Chi- Square membaik setelah dilakukannya modifikasi dari sebesar 294,759 dengan nilai probabilitas 0,395 menjadi 202,090 dengan nilai probabilitas sebesar, 0,999 yang jauh di atas $p = 0,05$. Nilai *Chi Square* yang dihasilkan dengan tingkat signifikan $p > 0,05$ menunjukkan bahwa model sudah baik. Nilai GFI membaik dari 0,882 menjadi sebesar 0,914, sedangkan nilai AGFI juga membaik dari 0,856 menjadi 0,889 namun masih tetap berada dalam evaluasi marginal. Hasil dari modifikasi *full model* penelitian menunjukkan hasil nilai AGFI berada pada marginal (kurang baik) namun nilai GFI, CFI, TLI, CMIN/DF dan RMSEA telah memenuhi syarat *Goodness of fit Index*, sehingga dapat disimpulkan model dapat diterima. Adapun nilai *Standardized Regresion Weight* untuk analisis *full model* penelitian setelah dimodifikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Standardized Regresion Weight Variabel Penelitian

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen Organisasi	<---	Kepuasan kerja	0,183	0,064	2,213	0,027	par_22
Komitmen Organisasi	<---	OCB	0,171	0,075	2,027	0,043	par_27
Komitmen Organisasi	<---	Kualitas Kehidupan kerja	0,191	0,064	2,332	0,020	par_23
Kinerja Pegawai	<---	Kepuasan kerja	0,168	0,057	2,255	0,024	par_25
Kinerja Pegawai	<---	OCB	0,329	0,071	4,109	***	par_26
Kinerja Pegawai	<---	Kualitas Kehidupan kerja	0,169	0,058	2,264	0,024	par_39
Kinerja Pegawai	<---	Komitmen Organisasi	0,302	0,081	3,685	***	par_24

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,183 dengan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,213 dan tingkat signifikansi sebesar 0,027. Interpretasi dari hasil ini adalah bila kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,183 pada satuan skala Likert.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,171 dengan nilai *Critical*
3. *Ratio* (CR) sebesar 2,027 dan tingkat signifikansi sebesar 0,043. Interpretasi dari hasil ini adalah bila *organizational citizenship behavior* (OCB) ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,171 pada satuan skala Likert.
4. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,191 dengan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar

- 2,332 dan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Interpretasi dari hasil ini adalah bilakualitas kehidupan kerja ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,191 pada satuan skala Likert.
5. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,168 dengan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,255 dan tingkat signifikansi sebesar 0,027. Interpretasi dari hasil ini adalah bilakepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,168 pada satuan skala Likert.
 6. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,329 dengan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 4,109 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Interpretasi dari hasil ini adalah bila *organizational citizenship behavior* (OCB) ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,291 pada satuan skala Likert.
 7. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,169 dengan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,264 dan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Interpretasi dari hasil ini adalah bilakualitas kehidupan kerja ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,169 pada satuan skala Likert.
 8. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,302 dengan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 3,685 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Interpretasi dari hasil ini adalah bila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar 1 pada satuan skala Likert maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,302 pada satuan skala Likert.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang paling besar atas perubahan komitmen organisasi pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Sementara itu *organizational citizenship behavior* (ocb) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap perubahan kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Subjek penelitian dengan metode Snowball sampling yang dimana merupakan salah satu metode dalam pengambilan sample dari suatu populasi. Dimana snowball sampling ini adalah termasuk dalam teknik non-probability sampling (sample dengan probabilitas yang tidak sama). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,213 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,027. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 1 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh atas perubahan komitmen organisasi pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, didapat hasil pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin baik kepuasan kerja pegawai, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan baik oleh pegawai dalam sebuah organisasi akan membuat pegawai merasa nyaman dan tenang sehingga akan muncul perasaan loyal serta memiliki komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi. Jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sudah baik maka akan berdampak pada komitmennya terhadap organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Seperti yang kita ketahui bahwa pegawai yang puas akan bekerja lebih baik dari pada pegawai yang kurang puas pada organisasi.

Hasil dari penelitian ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins(2006: 117) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Bila suatu pekerjaan dianggap menyenangkan ada dua kemungkinan yang dapat terjadi yakni karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya bila suatu pekerjaan dianggap tidak/kurang menyenangkan akan muncul pula kemungkinan yakni pegawai tersebut bersikap stagnan dengan cara berusaha bertahan semampunya untuk melawan perasaan tidak menyenangkan itu atau bersikap apatis/ekstrem sehingga menurunkan komitmen organisasi yang dia miliki.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianto *et al.* (2013), Handayani dan Hariyanti (2011), Setyanto *et al.* (2013), Argensia(2014), Harsono (2009), Salleh *et al.* (2015) dan Igbeneghu & Popola (2011) serta Shahet *et al.* (2014) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,027 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,043. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 2 yang artinya *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh atas perubahan komitmen organisasi pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan komitmen organisasi dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior*. Semakin baik *organizational citizenship behavior*, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Didalam sebuah organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai selain melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusia sehingga menimbulkan perasaan loyal dan memiliki kerjasama yang baik sehingga akan membuat *organizational citizenship behavior* para pegawainya meningkat dengan perilaku membantu sesama pegawai, juga mau bekerja lebih dari yang diharapkan organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku yang suka membantu pegawai lain serta mau bekerja lebih dari seharusnya akan membuat loyalitasnya semakin baik dan akhirnya akan menumbuhkan komitmen organisasi yang semakin baik pula sehingga pegawai akan memberikan kinerja optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini telah mendukung teori yang dikemukakan oleh Organ (1988) disimpulkan bahwa dengan dimensi *Altruism* dimana seorang pegawai akan membantu pegawai lain untuk kepentingan organisasi dan dengan dimensi *Civic virtue* dimana seorang pegawai berpartisipasi sukarela dan mendukung fungsi organisasi. Perilaku pegawai ini akan membuat pegawai loyal pada organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Junaidi *et al.* (2015), Pradhiptya (2013), Sari (2013), Anshori (2011), Hasani dan Sheikhesmaeili (2013), Gnanyudam dan Dharmasiri (2007) dengan hasil kesimpulan penelitiannya bahwa perilaku warga organisasi mempengaruhi komitmen organisasi dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,332 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,043. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 3 yang artinya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh atas perubahan komitmen organisasi pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen

organisasi dengan menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Semakin baik kualitas kehidupan kerja pada sebuah organisasi, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah organisasi akan membuat individu didalamnya akan memiliki tingkat komitmen yang baik pula. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik maka pegawai akan memenuhi kebutuhan mereka yang penting pada sebuah organisasi. Bila pegawai merasa bekerja merupakan suatu kebutuhan, maka akan tercipta loyalitasnya kepada organisasi yang akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka kepada organisasi.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat atau teori yang dikemukakan oleh Bernadine & Russell (1998) bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farjad and Varnous (2013), Immani dan Witjaksono (2014), Putri (2014), Crhisienty (2015), Anshori (2011), Parvar *et al.* (2013) dan Taleghani *et al.* (2014) serta Afsar (2014) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,255 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,024. Nilai tersebut memenuhi persyaratannya nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 4 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh atas perubahan kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, didapat hasil dengan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Semakin baik kepuasan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Kepuasan kerja pegawai akan timbul bila hasil pekerjaannya dihargai sehingga pegawai merasa telah memberi kontribusi bagi organisasi. Selain itu faktor kepemimpinan serta lingkungan internal organisasi, juga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mendorong munculnya kepuasan kerja pegawai salah satunya dengan pemberian kompensasi yang memadai, baik kompensasi sesara finansial maupun non finansial. Dengan pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan atau organisasi, maka akan menimbulkan perasaan yang puas dari pegawai. Cerminan dari rasa puas pegawai ditunjukkan dengan sikap yang baik serta prestasi kerja.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008: 113) menyatakan “Ketika data produktifitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas”. Begitu juga dengan pendapat Hasibuan (2013: 202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianto *et al.* (2013), Handayani dan Hariyanti (2011), Harsono (2009), Argensia *et al.* (2014), Indriyani dan Christologus (2013), Sutjitra (2015), Hosmani *et al.* (2014), Yvonne *et al.* (2014) dan Jave *et al.* (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 4,109 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 5 yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh atas perubahankinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, didapat hasil dengan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu dalam mengerjakan tugas melebihi dari yang diminta organisasi walaupun tanpa adanya pembayaran atau reward dari organisasi. Perilaku individu yang ditunjukkan melalui *Organizational Citizenship Behavior* ini secara tidak langsung berhubungan dengan kinerja.

Hasil ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley (1996) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2015), Artiningsih dan Rasyid (2013), Ticoalu (2013), Purnami (2013), Sukmawati *et al.* (2013), Al-Mahasneh (2015), Asiedu *et al.* (2014) dan Subejo *et al.* (2013) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,264 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,024. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 6 yang artinya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh atas perubahan kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Bila kualitas kehidupan kerja pegawai di dalam sebuah organisasi baik, maka dapat dipastikan akan memiliki pegawai yang memiliki kinerja baik. Dengan kualitas kehidupan kerja baik, maka akan membuat pegawai merasa tenang sehingga meningkatnya kualitas kerjanya akhirnya berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Kondalkar (2007: 283) bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang tinggi dari seorang karyawan berdasarkan desain pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja diukur oleh faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kompetensi, prestasi kerja dan produktifitas. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Artiningsih dan Rasyid (2013), Afrizal (2012), Handoko (2014), Husnawati (2006), Aketch *et al.* (2012), Coculova & Svetozarovora (2014) dan Hosmani, A.P., Bindurani, R., Sahmbhusankar (2014) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan hubungan antara *Quality Of Work Life* (QWL) dan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

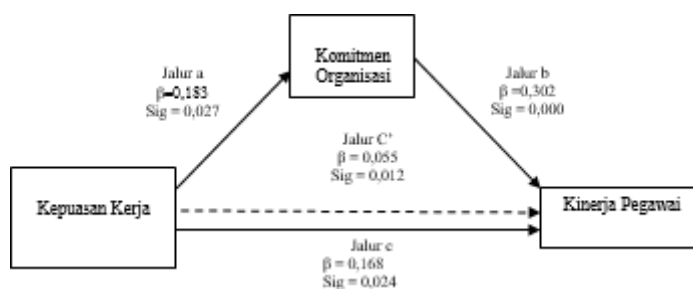
Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 di atas, diketahui bahwa diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 3,685 dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 2,000 dan nilai P (*Probability*) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 7 yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh atas perubahan kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Semakin baik komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Pegawai dengan komitmen yang tinggi adalah pegawai yang mempunyai kestabilan dalam bekerja dan produktifitas yang baik, bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen. Bila pegawai memiliki kestabilan dan produktifitas yang tinggi, maka hasil kinerjanya juga akan lebih baik.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil studi dari Greenberg dan Baron (1993) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya lebih menguntungkan bagi perusahaan. Serta pendapat dari Deery and Iverson (2005). Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2015), Nasril (2013), Ticoalu (2013), Argensia *et al.* (2014), Harsono (2009), Madhuri *et al.* (2014), Subejo *et al.* (2013), Asiedu *et al.* (2014) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan hubungan antara komitmen dan kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Gambar 4
Komitmen Organisasi Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Sobel test calculators*, maka didapat nilai probability c' sebesar 0,012 (*one-tailed probability*). Karena variabel *eksogen* juga mampu mempengaruhi variabel *endogen* secara signifikan tanpa melalui variabel *intervening* ($p = 0,024$), sedangkan pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, maka kesimpulan yang diambil atas pengaruh mediasi adalah parsial. Dengan demikian komitmen organisasi memberikan efek mediasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dengan efek parsial mediasi.

Berdasarkan data pada Gambar 4 maka kesimpulan atas hipotesis 8 adalah diterima yang artinya komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Adanya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh melalui komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi berperan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) antara

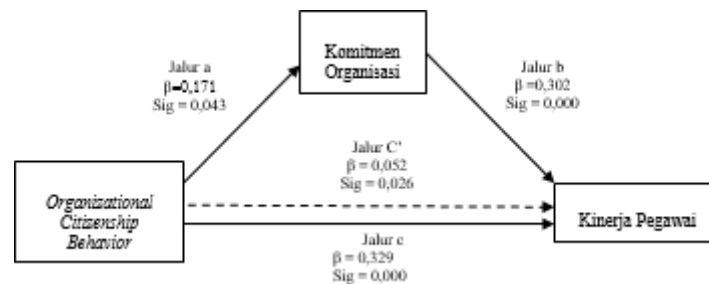
variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh menunjukkan koefisien jalur yang lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh akan lebih efektif dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja daripada melalui peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Hariyanti (2011), Chandraningtyas *et al.* (2012), Argensia *et al.* (2014), Harsono (2009) dan Indriyani dan Chistologus (2010) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Gambar 5
Komitmen Organisasi Memediasi OCB Terhadap Kinerja



Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Sobel test calculators*, maka didapat nilai *probability c'* sebesar 0,026 (*one-tailed probability*). Karena variabel *eksogen* juga mampu mempengaruhi variabel *endogen* secara signifikan tanpa melalui variabel *intervening* ($p = 0,000$), sedangkan pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, maka kesimpulan yang diambil atas pengaruh mediasi adalah parsial. Komitmen organisasi memberikan efek mediasi antara pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dengan efek parsial mediasi.

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.2, maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis 9 diterima yang artinya komitmen organisasi mampu memediasi hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Adanya pengaruh tidak langsung *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, dimana komitmen organisasi berperan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Hal ini menggambarkan bahwa *organizational citizenship behavior* mampu mempengaruhi perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

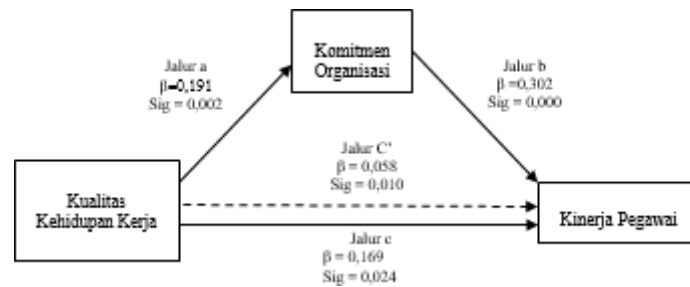
Pengaruh langsung *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh menunjukkan koefisien jalur yang lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh lebih efektif dilakukan dengan cara terlebih dahulu meningkatkan *organizational citizenship behavior* daripada melalui mediasi komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2015),

Maulani *et al.* (2015), Devi (2009) dan Sari (2013) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Gambar 6
Komitmen Organisasi Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja



Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Sobel test calculators*, maka didapat nilai *probability c'* sebesar 0,010 (*one-tailed probability*). Karena variabel *eksogen* juga mampu mempengaruhi variabel *endogen* secara signifikan tanpa melalui variabel *intervening* ($p = 0,024$), sedangkan pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, maka kesimpulan yang diambil atas pengaruh mediasi adalah parsial. Komitmen organisasi memberikan efek mediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dengan efek parsial mediasi.

Berdasarkan Gambar 6 di atas, maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis 10 diterima yang artinya komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Adanya pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, dimana komitmen organisasi berperan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Hal ini menggambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu mempengaruhi perubahan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh menunjukkan koefisien jalur yang lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh lebih efektif dilakukan dengan cara terlebih dahulu meningkatkan kualitas kehidupan kerja daripada melalui mediasi komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Husnawati (2006), Handoko (2014), Noviana (2014) dan Indaswari (2014) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai.

Uji Kesesuaian Model

Rangkuman pengujian atas hipotesis yang telah dilakukan seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Pernyataan Hipotesis	Estimate Std	CR	P	Kesimpulan
1	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,141	2,21 3	0,027	Data mendukung Model
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,153	2,02 7	0,043	Data mendukung Model
3	Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,149	2,33 2	0,020	Data mendukung Model
4	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,136	0,061	0,026	Data mendukung Model
5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,129	4,109	0,000	Data mendukung Model
6	Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,130	2,264	0,024	Data mendukung Model
7	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	0,299	3,685	0,000	Data mendukung Model
8	Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh langsung mempengaruhi secara signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsungnya signifikan			Terjadi Hubungan parsial mediasi

No.	Pernyataan Hipotesis	Estimate Std	CR	P	Kesimpulan
9	Komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>Organization al citizenship behavior</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	Hasil perhitungan pengaruh langsung secara signifikan, pengaruh tidak signifikan	menunjukkan mempengaruhi sedangkan langsungnya		Terjadi Hubungan parsial mediasi
10	Komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh	Hasil perhitungan pengaruh langsung secara signifikan, pengaruh tidak signifikan	menunjukkan mempengaruhi sedangkan langsungnya		Terjadi Hubungan parsial mediasi

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak provinsi Aceh. (2) Kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. (3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. (4) Komitmen organisasi memberikan efek mediasi secara parsial terhadap kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kualitas kehidupan dengan kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

REFERENSI

- Abidin, N. 2010. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Dian Nuswantoro.
- Adikurnia, & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Anik, H., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Anugrahini, S. I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*, 9(2), 41-52.
- As'ad, M. (2020). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Boulter, N., Dalziel, M., & Jackie. (2000). *People and Competencies : The Route to Competitive Advantage*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Chaitanya, K. K. (2014). *Quality Of Work Life Of Women Workers In Tobacco Processing Units A Case Study Of Guntur District Andhra Pradesh*. Guntur District: Department of Sociology & Social Work, Acharya Nagarjuna University.
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Pegawai (Studi Kasus di BPJS Ketenagakerjaan). *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 6(6), 1021-1030.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GuHasibuan, M. S. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(2), 425-437.
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Shujahat, A. (2021). The Role Of Mediation On Work Satisfaction To Work Environment, Training, And Competency On Employee Performance. *Journal of Applied Management*, 19(3), 469-482.
- Ishfaq, M., Al-Hajieh, H., & Alharthi, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. *International Journal of Financial Studies*, 10(3).
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2008). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ventegodt, S., & Merrick, J. (2009). Working Life. *International Journal on Disability and Human Development*, 7(2).
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I. S., Mutiarahati, N. A., Rosita, N. I., & Wira, I. D. (2023). Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat : Literature Review. *Media Bina Open Journal System*, 17(8), 2025-2032.
- Winardi. (2006). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.