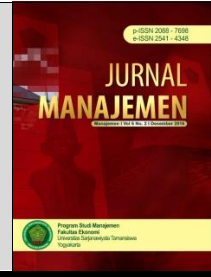




JURNAL MANAJEMEN

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



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KLINIK PRATAMA SALSABILA MEDIKA KEDIRI

Cici Amelia Wati¹
Rike Kusuma Wardhani²
Zaenul Muttaqien³

^{1,2,3}Universitas Islam Kediri

Email: ciciamelia136@gmail.com; rikenaysa@gmail.com; aqienz07@gmail.com

Informasi Naskah

Diterima:

5 Desember 2023

Revisi:

20 Desember 2023

Terbit:

20 April 2024

Kata Kunci:

*Job Satisfaction, Organizational
Commitment, Organizational
Citizenship Behavior*

Abstrak

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior.

The data sources in this research use primary and secondary data. The sample in this study was 39 employees of the Salsabila Medika Kediri Pratama Clinic using a saturated sampling technique which used all members of the population as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R²) test using the SPSS version 25 program.

The research results show that Job Satisfaction (X1) and Organizational Commitment (X2) simultaneously have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y), Job Satisfaction (X1) has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior partially and Organizational Commitment (X2) has no significant effect on Partial Organizational Citizenship Behavior at the Pratama Clinic Salsabila Medika Kediri.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, merupakan aspek dan sumber yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menentukan kemajuan organisasi jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia diperlukan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sangat penting bagi setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki

nilai organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, hal ini menjadikan agar organisasi dapat mengelola perilaku karyawan sebagaimana yang telah diharapkan. Salah satu bentuk perilaku individu didalam organisasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior* atau bisa disebut dengan (OCB), yang merupakan bagian dari perilaku organisasi. OCB ini merupakan perilaku secara suka rela dalam membantu sesama rekan kerja diluar tanggung jawab dan mau mengerjakan melebihi dari tugas didalam pekerjaan serta mengusahakan kinerja melebihi dari yang diharapkan di dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela yng dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas formal pekerjaan, tetapi memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan psikologis dan sosial ditempat kerja. OCB mencakup tindakan yang tidak diwajibkan atau diperintahkan oleh peran pekerjaan, namun tetap membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efektif meliputi perilaku karyawan dengan senang hati memberikan bantuan kepada rekan kerja atau kolega, menjadi relawan dalam menyelesaikan tugas tambahan atau proyek di luar tanggung jawab utama, serta mematuhi peraturan dan norma yang berlaku didalam Perusahaan. OCB dapat berkontribusi pada penningkatan hubungan kerja, efisiensi kelompok kerja, dan keseluruhan produktivitas organisasi.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membuat seseorang merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal tersebut bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Tidak hanya kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh pada OCB. Komitmen organisasi menciptakan ikatan emosional dan keterikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan keinginan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencerminkan tingkat identifikasi seseorang terhadap organisasi dan tingkat keterkaitannya terhadap tujuan-tujuan organisasi. Terkait dengan meningkatkan komitmen karyawan, kepuasan kerja yang tinggi juga menjadi faktor yang berpengaruh, oleh karena itu perlu adanya pendekatan holistik dan beragam agar komitmen dalam meningkatkan komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Afandi (2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai efektifitas atau tanggapan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percaya seharusnya mereka terima. Wibowo (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu emosi yang mempengaruhi atau tidaknya motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan situasi pribadi. Emosi yang terkait dengan pekerjaan melibatkan faktor-faktor seperti penghasilan yang diterima, peluang karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan kualitas pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara, 2017).

Definisi tersebut disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja merupakan keseluruhan emosi terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang karyawan lakukan. Karyawan dapat merasakan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan

yang bersifat subjektif dan tergantung bagaimana individu mempersepsikan adanya penyesuaian keinginan dan hasil yang diperoleh.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) menyatakan lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*) Kepuasan mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk memenuhi kebutuhannya. Karakteristik pekerjaan yang mendukung pemenuhan kebutuhan individu dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. 2) Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan menyoroti hubungan antara harapan individu terhadap pekerjaan dan kenyataan yang dialami. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana perbedaan antara harapan individu terhadap pekerjaan dan pengalaman sebenarnya dari pekerjaan itu sendiri, jika harapan individu melebihi apa yang mereka terima dari pekerjaan, maka kemungkinan besar mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika individu merasa mendapatkan manfaat atau pengalaman yang melebihi harapan mereka, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan tersebut. 3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasakan bahwa pekerjaan mereka memberikan nilai yang penting bagi mereka secara pribadi. Pemahaman akan pentingnya pekerjaan dalam mencapai nilai-nilai pribadi dapat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. 4) Keadilan (*Equity*) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pemikiran individu tentang sejauh mana mereka diperlakukan dengan adil di tempat kerja. Keadilan dalam distribusi sumber daya, kesempatan, dan penghargaan dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 5) Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) Budaya kerja yang positif dan harmonis memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman dan cocok dengan nilai-nilai, norma, dan struktur organisasi, mereka cenderung lebih puas dalam bekerja dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif.

Dampak Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja

Banyak perilaku dan hasil kerja dianggap sebagai hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Berikut ini dijelaskan dampak kepuasan kerja karyawan. 1) Priansa (2017 : 294) menyatakan hubungan kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi ini karyawan yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat berhubungan kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap kerja yang bagus. 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran yang membantu rekan kerja atau organisasi. OCB merupakan perilaku diluar tuntutan pekerjaan, yang meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerjanya dan organisasi. 3) Tindakan-tindakan yang mencakup penghindaran, absensi berlebih, atau perubahan posisi kerja merupakan respons karyawan untuk menghindari situasi pekerjaan yang kurang memuaskan. Banyak pandangan yang berpendapat bahwa karyawan yang merasa tidak cocok dengan pekerjaan mereka mungkin akan menghindari kewajiban mereka secara permanen, seperti berhenti dari organisasi, atau sementara dengan tidak hadir atau datang terlambat. 4) *Burnout* merupakan tekanan emosional distress atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *burnout* berlebih merupakan perasaan terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan karyawan dalam keadaan *burnout* mengalami gejala – gejala kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan

depresi. *Burnout* dapat terjadi dalam pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain seperti tenaga medis dan pekerja sosial. Menurut priansa (2017: 296) *burnout* terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu : *diersonalisasi*, *emotional exhaustion*, kurangnya personal. 5) Terdapat indikasi kuat mengenai keterkaitan antara kesejahteraan mental dan fisik dengan tingkat kepuasan kerja. Mengukur aspek kesehatan mental dan tingkat kepuasan kerja pada setiap jabatan serta persepsi yang dimiliki oleh para karyawan. 6) Perilaku kontraproduktif adalah perilaku yang bertentangan dengan OCB. perilaku ini termasuk tindakan yang dilakukan karyawan secara sengaja atau tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut termasuk rekan kerja, menyerang organisasi, vandalisme, dan pencurian. Perilaku ini dapat terjadi karena berbagai alasan, tetapi biasanya terkait dengan ketidakpuasan atau frustrasi ditempat kerja 7) Kepuasan hidup berinteraksi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dan merupakan faktor sangat penting dalam memahami bagaimana karyawan menanggapi pekerjaan mereka. Pengalaman dalam pekerjaan mempengaruhi perilaku dan emosi diluar lingkungan kerja yang dapat dinilai dari aspek-aspek seperti kepuasan terhadap bidang kehidupan tertentu (seperti keluarga atau rekan kerja) dan dapat digunakan sebagai ukuran kepuasan terhadap kehidupan dinilai secara keseluruhan.

Komitmen Organisasi

Suwandana (2017) menyatakan Komitmen melibatkan tindakan reflektif di mana karyawan menunjukkan kesetiaan dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi serta terlibat secara berkelanjutan dalam mendukung dan mendorong tujuan organisasi. Komitmen Organisasi dapat tumbuh disebabkan oleh individu yang memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan, yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada didalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Luthans (2012:249) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi dimana seseorang memiliki loyalitas dan perhatian terhadap organisasi tertentu beserta memiliki niat dan tujuan positif untuk menjaga keanggotan mereka dalam organisasi. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki nilai yang sangat signifikan dalam konteks sebuah entitas organisasi, karena ketika komitmen yang kuat terbentuk, akan berdampak menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan teratur.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

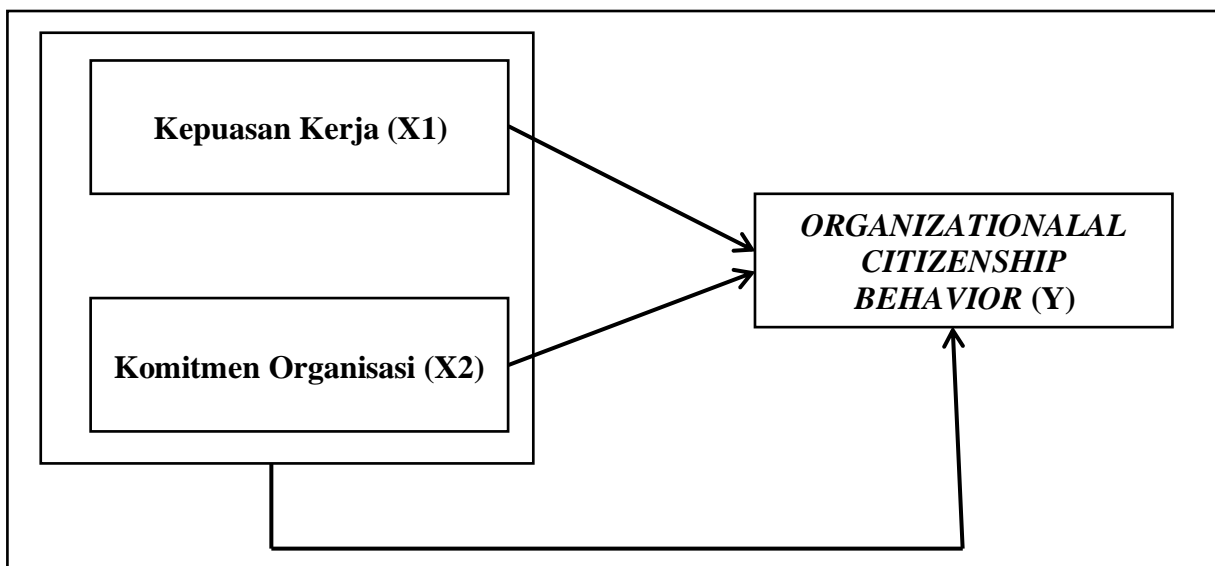
Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Wibowo (2016:433) yaitu: 1) *Justice And Support* (Keadilan dan dukungan) 2) *Shared Values* (Nilai bersama) 3) *Trust* (Kepercayaan) 4) *Organizational Comprehension* (Pemahaman organisasi) 5) *Employee Involment* (Pelibatan pekerja)

Alwi (2018:94) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah nilai – nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan keakraban, visi dan misi organisasi, nilai sebagai dasar perekrutan, dapat disimpulkan nilai – nilai yang tercermin dalam budaya organisasi merupakan landasan utama dalam membangun sebuah komitmen karyawan.

Organizational Citizenship Behavior

Robbins (2015:19) mengidentifikasikan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan sukarela yang tidak termasuk dalam tugas formal seorang pekerja, namun berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja tersebut. OCB yang baik akan memotivasi pekerja untuk bertanggung jawab dan memiliki kemampuan untuk melampaui tugas-tugas yang diwajibkan.

Titisari (2014:10) mengidentifikasikan *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi keefektifan suatu organisasi karena OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajerial, dan dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan – kegiatan kelompok kerja serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik, mempertahankan dan mampu beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berikut hipotesis penelitian berdasarkan kerangka berpikir di atas :

1. Hipotesis Pertama

H0 : Diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan klinik pratama salsabila medika kediri secara parsial.

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan klinik pratama salsabila medika kediri secara parsial

2. Hipotesis Kedua

H0 : Diduga komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan klinik pratama salsabila medika kediri secara parsial

H1 : Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan klinik pratama salsabila medika kediri secara parsial.

3. Hipotesis Ketiga

H0 : Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan klinik pratama salsabila medika kediri.

H1 : Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan klinik pratama salsabila medika kediri secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian ini yaitu semua karyawan Klinik Pratama Salsabila Medika yang berjumlah 39 responden. metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Sugiyono (2017:142) mendefinisikan *Non Probability Sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Definisi Variabel

1. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang dianggap memiliki potensi untuk mempengaruhi atau merubah avriabel lain yang sedang diteliti.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	No. Butir Variabel	Sumber
Kepuasan Kerja (X1) Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau	Gaji	Gaji yang layak	1	Afandi 2018:73
		Ketepatan waktu pembayaran gaji	2	
	Promosi atau Kenaikan jabatan	Kesempatan untuk meningkatkan karir	3	

Variabel	Indikator	Item	No. Butir Variabel	Sumber
tidaknya pekerjaan				
mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan		Penilaian kenaikan jabatan instansi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	4	
	Supervisi atau Pimpinan	Menerima masukan karyawan	5	
		Memberi dukungan kepada karyawan agar meningkatkan prestasi	6	
jumlah yang merekayakini jumlah seharusnya mereka terima	Rekan Kerja	Saling memberi solusi masalah pekerjaan	7	
		saling memberi dukungan atas pekerjaan	8	
	Pekerjaan itusendiri	pekerjaan yang sesuai kemampuan	9	
		tanggung jawab atas pekerjaan	10	
Komitmen Organisasi (X2) Menurut Robbins dan Judge (2015:47)	Komitmen Afektif	Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi	11	Robbins Dan Judge 2015:47

Variabel	Indikator	Item	No. Butir Variabel	Sumber
Komitmen Organisasi merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan-kan keanggotaannya dalam organisasi.		Peduli terhadap kelangsung- an instansi	12	
	Komitmen Berkelanjutan	Adanya perasaan yang salah jika meninggalkan instansi	13	
		Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi	14	
	Komitmen Normatif	Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi	15	
		Merasa nyaman dalam instansi	16	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Menurut Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa(2018:416) OCB merupakan suatu tindakan sukarela	<i>Altruism</i>	Membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir	17	Erni Tisnawati Sule Dan Donni Juni Priansa 218:416
yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, akan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan		Membantu melatih karyawan baru	18	
	<i>Civic Virtue</i>	Mengikuti perubahan dalam organisasi	19	

Variabel	Indikator	Item	No. Butir Variabel	Sumber
produktifitas dan keefektifan organisasi	<i>Consencietiousness</i>	Menjaga fasilitas dalam organisasi	20	
		Hadir ke tempat kerja lebih awal	21	
		Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	22	
	<i>Courtesy</i>	Menjaga Nama Baik Instansi	23	
		Menjaga hubungan baik dengansesama karyawan	24	
	<i>Sportmanship</i>	Bersedia menerima kebijakan organisasi	25	
		Mudah beradaptasi	26	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Uji Validitas

No	Variabel	Item	Probabilitas Sig	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0.001	Valid
		Pernyataan 2	0.000	Valid
		Pernyataan 3	0.000	Valid
		Pernyataan 4	0.000	Valid
		Pernyataan 5	0.000	Valid
		Pernyataan 6	0.000	Valid
		Pernyataan 7	0.000	Valid
		Pernyataan 8	0.000	Valid
		Pernyataan 9	0.000	Valid
		Pernyataan 10	0.000	Valid
2	Komitmen Organisasi	Pernyataan 1	0.011	Valid
		Pernyataan 2	0.000	Valid
		Pernyataan 3	0.000	Valid
		Pernyataan 4	0.000	Valid

No	Variabel	Item	Probabilitas Sig	Keterangan
3	<i>Organization Citizenship Behavior</i>	Pernyataan 5	0.000	Valid
		Pernyataan 6	0.000	Valid
		Pernyataan 1	0.011	Valid
		Pernyataan 2	0.009	Valid
		Pernyataan 3	0.000	Valid
		Pernyataan 4	0.000	Valid
		Pernyataan 5	0.000	Valid
		Pernyataan 6	0.000	Valid
		Pernyataan 7	0.000	Valid
		Pernyataan 8	0.000	Valid
		Pernyataan 9	0.000	Valid
		Pernyataan 10	0.000	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki korelasi sig < 0,05. Oleh karena itu seluruh item instrumen X1, X2, Y dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Reliabilitas</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.864	0,5	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.756	0,5	Reliabel
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y)	0.847	0,5	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Organization Citizenship Behavior* (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* diatas *Standart Reliabilitas* 0,5 maka data kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan kata lain kuesioner ini dapat dipercaya.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas (*One Sample Kolmogorov Smirnov Test*) diatas dapat diketahui bahwa nilai dari *Kolmogorov Smirnov Test* diatas ialah 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal. Hal tersebut menyatakan data residual berdistribusi secara normal.

Tabel 5
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,596	1.678	Non Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,596	1.678	Non Multikolinearitas

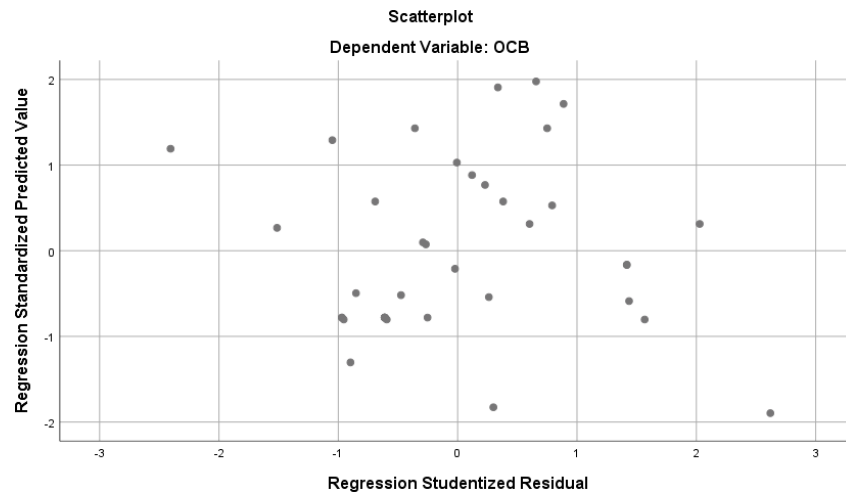
Sumber : Data diolah , 2023

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada tabel diatas nilai *tolerance* dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) lebih dari 0.1. Nilai VIF dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan analisis model regresi pada variabel ini tidak terdapat gejala multikolinearitas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji heteroskedastisitas

Kriteria memprediksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas

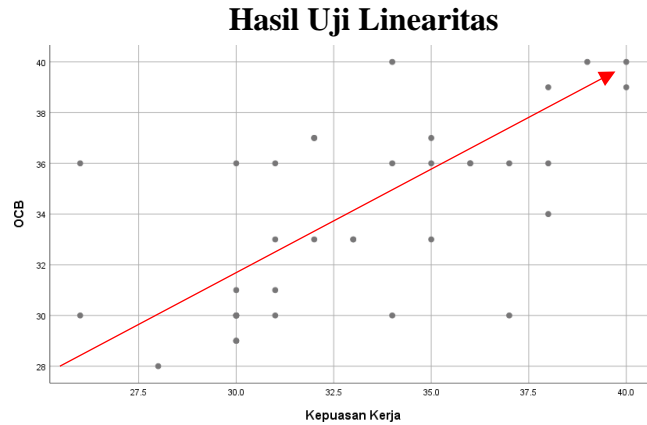


Gambar 2

Berdasarkan pada gambar 4.2 dapat dilihat titik – titik yang menyebar dan tidak beraturan atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

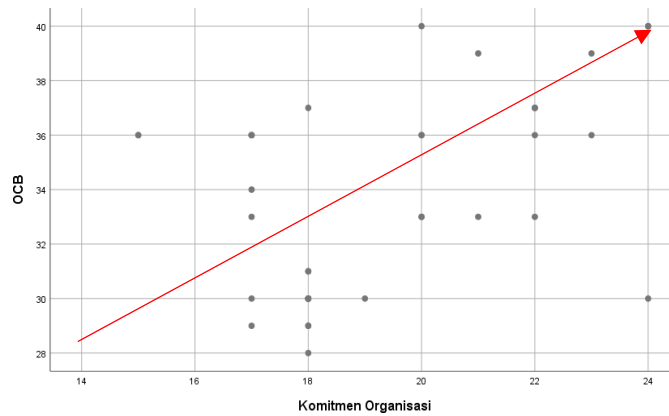
Uji linearitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan yang linear atar variabel dapat dilakukan dengan Teknik grafik *Scatter Plot*. Hasil dari analisis uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3

Berdasarkan gambar 4.5 grafik *Scatter Plot* menggambarkan titik – titik data membentuk pola garis linear yang naik dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Korelasi positif mengindikasikan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, maka tingkat OCB cenderung meningkat, dengan kata lain ada kecenderungan semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, semakin memungkinkan mereka akan menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik.



Gambar 4

Berdasarkan gambar 4.6 grafik *Scatter Plot* menggambarkan titik – titik data yang membentuk pola garis lurus naik dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini mengindikasikan adanya korelasi yang positif antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Korelasi positif mengartikan jika tingkat komitmen organisasi meningkat, maka terjadi peningkatan pula dalam OCB, semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka akan menunjukkan OCB yang lebih baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	thitung	Sig	Keterangan
Konstanta	1,200			
Kepuasan Kerja (X1)	0,624	3,837	0,00	H0 : Ditolak Ha : Diterima
Komitmen Organisasi (X2)	0,055	0,224	0,824	H0 : Diterima Ha : Ditolak
Fhitung	13,308		0,00	
R Square	0,425			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda pada tabel didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.200 + 0,624 X_1 + 0,055 X_2 + e$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

Konstanta dalam model regresi memiliki nilai sebesar 1,200, artinya ketika nilai kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah 0, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan memiliki nilai tetap sebesar 1,200.

Koefisien variabel kepuasan kerja (X1) dalam model regresi memiliki nilai sebesar 0,624, artinya jika variabel bebas lainnya tetap konstan dan kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,624. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dimana peningkatan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan OCB.

Koefisien variabel komitmen organisasi (X2) dalam model regresi memiliki nilai sebesar 0,055, ini mengindikasikan bahwa saat variabel bebas lain nilainya tetap dan setiap peningkatan satu satuan dalam variabel komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,055 dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), yang artinya peningkatan dalam tingkat komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,000	H0 ditolak dan Ha diterima

Komitmen Organisasi (X2)	0,824	H0 diterima dan Ha ditolak
--------------------------	-------	----------------------------

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.17 didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut :

- 1). Variabel Kepuasan Kerja (X1) menghasilkan nilai signifikasi sebesar 0,000. Nilai sig 0,00 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
- 2). Variabel Komitmen Organisasi (X2) menghasilkan nilai signifikasi sebesar 0,824. Nilai sig 0,824 > probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA	
Signifikasi	Keterangan
0,000	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.18 menghasilkan nilai signifikasi F sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,652	0,425	0,393

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R yaitu 0,652 yang artinya hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai hubungan yang kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel

dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,425 atau 42,5%. Sisanya 0,575 atau 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan atau dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Klinik Pratama Salsabila Medika Kediri maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Klinik Pratama Salsabila Medika Kediri
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Klinik Pratama Salsabila Medika Kediri
3. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Klinik Pratama Salsabila Medika Kediri

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5.
<https://www.mendeley.com/catalogue/a593e181-b9c8-3b60-8f51-0c7531db1d79/>
- Alwi, T. (2018). Pengaruh Kepercayaan Mitra Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Loyalitas Mitra Pengemudi Ojek Online. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 14.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v14i2.95>
- Chusnul Izha Rahmatus, S., & Agus, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>
- Darmawati, A., Lina Nur, H., & Dyana, H. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, Vol.9(1), 10–17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Kasus RSU UKI). *Fundamental Management Journal*, 1(1), 40–53.
- Juni Priansa, D. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian: Pengelolaan Kinerja Kepegawian. In CV. Pustaka.
- L. Arbaiyah. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*. 1–164
- Luthans, F. (2012). Perilaku Organisasi. In *Yogyakarta : Andi.*, 2012 (Sepuluh, p. 746).
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9). PT. Remaja RosdaKarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Diana Angelica, Penerjemah.). In *Jakarta: Penerbit Salemba*

Empat.

Ningrum, N. R., & Mayalangi, R. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *UBMJ (UPY Business and Management Journal, 01(02), 27–34.* <https://journal.upy.ac.id/index.php/ubmj/article/view/2791>