

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh:

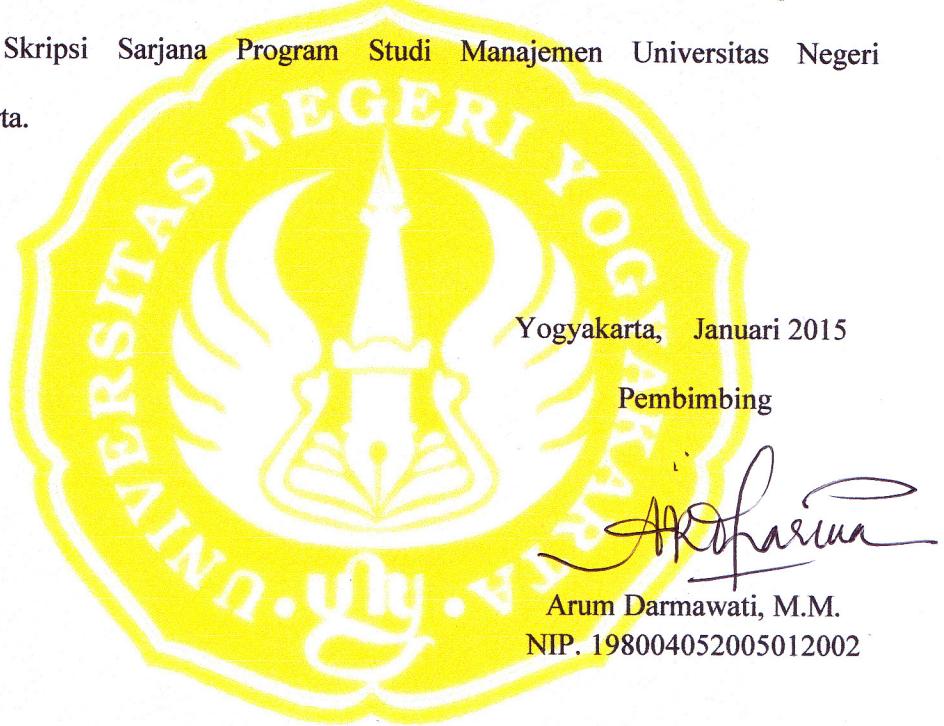
**Puput Wulandari
10408144003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta” yang ditulis oleh Puput Wulandari NIM 10408144003 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.



HALAMAN PERNYATAAN

Nama : PUPUT WULANDARI
NIM : 10408144003
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RUMAH
SAKIT ISLAM YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, Januari 2015

Yang menyatakan



Puput Wulandari
NIM. 10408144003

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PERAWAT
RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA

Disusun oleh:
Puput Wulandari
NIM. 10408144003

Telah Dipertahankan di Depan Tim Pengaji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 27 Januari 2015. Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Nama

DR. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd.

Arum Darmawati, M.M.

Setyabudi Indartono, Ph.D.

DEWAN PENGUJI

Jabatan

Ketua Pengaji

Sekretaris Pengaji

Pengaji Utama

Tanda Tangan



Tanggal

6/2/2015

9/2/2015

3/2/2015

Yogyakarta, 10 FEBRARI 2015

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

“Berdoalah kepada Tuhanmu dengan Rendah hati dan suara yang lembut.

Sungguh, Dia tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas”

(Al-A’raf :55)

“Suatu hari kamu akan menyadari, tahun-tahun perjuangan adalah tahun-tahun

yang paling indah”

(Sigmund Freud)

“Hidup adalah soal keberanian menghadapi yang tanda tanya, tanpa kita bisa

mengerti, tanpa bisa kita menawar, terimalah dan hadapilah “

(Soe Hok Gie)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,
saya persembahkan skripsi ini

untuk Bapak dan Ibu Atas segenap ketulusan cinta & kasih sayangnya selama ini
Do'a, pendidikan, perjuangan dan pengorbanan untuk Ananda
serta keluarga besar dan teman-temanku tercinta
kalianlah alasanku untuk selalu melakukan yang terbaik.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PERAWAT
RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA**

Oleh:
Puput Wulandari
10408144003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta, (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta, (3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta yang berjumlah 140 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,409$ dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000<0,01$), dan (ΔR^2) 0,241; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,510$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000<0,01$), dan (ΔR^2) 0,132; (3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa kepuasan kerja $\beta=0,258$ ($**p<0,01$; $p=0,000$) dan komitmen organisasi $\beta=0,433$ ($**p<0,01$; $p=0,000$). Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat sebesar (ΔR^2) 0,288.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB

KATA PENGATAR

Dengan memanjangkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta”**. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

4. Arum Darmawati, M.M., dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Prof.Dr. Nahiyyah Jaidi,F. M.Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Bapak, Ibu, dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM, kakak angkatan Manajemen 2009 dan 2008, teman-teman KKN kelompok 30, sahabat yang selalu menemani saya selama empat tahun terakhir Karina, Ria, Desta, Dila, Sabtya, Yuyun, Dewi, Imam, Mahanto, Fauzul terimakasih atas kasih sayang, kebersamaan dan bantuan kalian.
9. Keluarga cemara Rivky, Resky, Gendel, Antok, Brifa dan Nisa sahabat yang telah menemani suka dan duka.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 23 Januari 2015

Penulis



Puput Wulandari

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian yang Relevan.....	21
C. Kerangka Pikir	23
D. Paradigma Penelitian.....	26
E. Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Definisi Operasional Variabel.....	30
E. Instrumen Penelitian.....	31
F. Uji Instrumen	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	42
H. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

halaman	tabel
5	1. Tabel Dampak tidak terimplikasinya OCB Perawat RSIY
32	2. Kisi-kisi Instrumen
38	3. Tabel hasil <i>Loading Faktor</i>
40	4. <i>Mean, SD, AVE, Cronbach's value and Correlations</i>
40	5. <i>AVE, Square Correlation and Discriminant Validity</i>
42	6. Hasil Uji Reliabilitas
49	9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
50	10. Karakteristik Responden berdasarkan usia
51	11. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja
52	12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja
53	14. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi
54	15. Kategorisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
55	16. Hasil Uji Normalitas
56	17. Hasil Uji Linieritas
56	18. Hasil Uji Multikolinieritas
57	19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
60	20. Ringkasan Hasil Hipotesis

DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
3. Hasil Uji Validitas.....	83
4. Hasil Uji Reliabilitas	84
5. Rangkuman Karakteristik Responden.....	85
6. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	89
7. Data penelitian	90
8. Hasil Uji Deskriptif	96
9. Rumus Perhitungan Kategorisasi	97
10. Rangkuman Hasil Uji Kategorisasi	99
11. Hasil Uji Kategorisasi	103
12. Hasil Uji Normalitas	104
13. Hasil Uji Linieritas	105
14. Hasil Uji Multikolinieritas	106
15. Hasil Uji Regresi Penelitian	111

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri rumah sakit yang sangat pesat menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik maupun pasar internasional. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Hal ini disebabkan karena konsumen pengguna jasa berharap mendapatkan pelayanan dengan kualitas terbaik (Zeithmal & Bitner, 1996). Oleh karena itu, rumah sakit berupaya memberikan pelayanan yang memuaskan agar pelanggan tetap menggunakan jasa rumah sakit dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang dibutuhkan.

Kualitas pelayanan adalah suatu ukuran seberapa tepat tingkat pelayanan yang ditawarkan oleh perusahaan atau penyedia pelayanan dapat memenuhi standar pelayanan yang diharapkan pelanggan. Cara meningkatkan kualitas pelayanan dengan memahami dan memperlakukan karyawan lini depan dengan tepat karena karyawan yang memiliki kontak dengan pelanggan adalah sumber kunci bagi perusahaan jasa. Pada saat terjadi interaksi antara pelanggan dengan karyawan lini depan, maka kinerja perusahaan pada saat itu sepenuhnya ditentukan oleh kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan pada saat itu akan menentukan apakah konsumen akan

mengkonsumsi lagi jasa tersebut pada kesempatan berikutnya (Gronroos, 2000).

Dalam industri rumah sakit, Perawat merupakan karyawan lini depan yang lebih sering berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting pada keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pelanggan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya disebut Organ (1998) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada bulan Mei 2014 hingga Agustus 2014 diketahui bahwa perilaku OCB perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku perawat yang sering mengeluh tentang kebijakan rumah sakit, tidak mau membantu kesulitan rekan kerjanya, kerjasama tim yang masih rendah, kurang aktif terhadap kontribusi ide dan saran untuk perkembangan rumah sakit.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 15 perawat RSIY yang berprilaku OCB rendah, mereka mengemukakan bahwa rendahnya perilaku OCB perawat RSIY diindikasikan oleh ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen organisasi.

Indikasi adanya ketidakpuasan kerja perawat RSIY yaitu pada sistem gaji. Menurut perawat RSIY, Gaji antara perawat yang berstatus pegawai kontrak dan perawat yang berstatus pegawai tetap hanya selisih Rp. 200.000,00 – Rp. 400.000,00 per/bulan. Selain itu, kerjasama antar arekan kerja tidak terjalin dengan baik dan tidak saling mendukung. Hal ini ditunjukkan dengan cara menangani pasien yang kurang bertanggung jawab dan salin g melempar tanggung jawab. Indikasi lainnya disebabkan karena tingkat promosi perawat yang berstatus pegawai kontrak menjadi pegawai tetap memerlukan waktu selama 3-5 tahun untuk dapat dipromosikan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, pihak RSIY telah memberikan gaji pokok di atas Upah Minimum Provinsi (UMP), untuk pegawai yang berstatus kontrak diberikan gaji pokok sebesar Rp. 1.400.000,00 dan untuk perawat yang berstatus pegawai tetap sebesar Rp. 1.700.000,00. Selain itu, RSIY juga memberikan insentif kepada perawat yang lembur sebesar Rp. 10.000/jam. Perawat RSIY juga disediakan fasilitas kesejahteraan berupa jaminan kesehatan dan jaminan keagamaan. Tetapi upaya tersebut belum mampu mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi faktor belum teraplikasinya perilaku OCB perawat RSIY.

Faktor kedua yang menyebabkan rendahnya perilaku OCB adalah rendahnya komitmen organisasi. Rendahnya komitmen organisasi diindikasikan banyaknya perawat yang keluar dari RSIY dikarenakan keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, keinginan

untuk menikah, dan alasan perawat untuk fokus terhadap rumah tangga. Menurut *HRD RSIY*, banyaknya perawat yang keluar berdampak pada komitmen berkelanjutan di *RSIY*, karena keluarnya perawat tersebut membuat kinerja *RSIY* terganggu. Selain itu, kurangnya tenaga perawat membuat beban kerja perawat lain menjadi bertambah. Beban kerja yang meningkat mengakibatkan perasaan bosan perawat terhadap pekerjaannya, sehingga timbul rasa malas dan saling melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja lainnya. Indikasi rendahnya komitmen organisasi lainnya ditunjukkan dari tingkat kedisiplinan perawat, salah satunya dapat dilihat pada saat jam masuk kerja banyak perawat yang jam kedatangannya terlambat 5-15 menit.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, pihak *RSIY* memberikan hadiah atau bonus kepada perawat yang kinerjanya baik. Selain itu Pimpinan keperawatan juga selalu memberikan motivasi untuk memupuk komitmen dalam diri masing-masing perawat. Namun upaya tersebut juga belum optimal dilihat dari keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi dan sikap perawat dalam menjalankan tugasnya.

Perilaku OCB yang rendah menyebabkan kinerja perawat tidak optimal. Perawat menjadi individualis, hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang, karyawan menjadi tidak disiplin ditunjukkan oleh perawat yang sering terlambat masuk kerja, timbul perasaan mudah emosi karena adanya tekanan dan beban kerja yang berat. Kurangnya perilaku toleransi menghadapi keadaan yang kurang ideal ditempat kerja. Kurangnya rasa empati terhadap sesama

perawat hal ini ditunjukkan oleh sikap perawat yang peduli dengan kesulitan rekan kerjanya.

Tabel 1.Dampak Tidak Teraplikasinya OCB Perawat RSIY

No	Akibat Tidak Terimplikasinya Perilaku OCB
1	Hubungan renggang antar rekan kerja
2	Kurangnya rasa toleransi dan kepedulian terhadap Organisasi
3	Meningkatnya Ketidakdisiplinan
4	Perasaan mudah emosi
5	Perawat bersikap Individualis

Sumber: Wawancara, 2014

Penelitian sebelumnya, Alimatus (2010) dengan judul “Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari jenis kelamin para perawat rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta” menemukan adanya pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap OCB. Selanjutnya, Ristiana (2013) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Darmayu Ponorogo” menemukan adanya pengaruh positif Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Yogyakarta dan kedua penelitian yang relevan tersebut, penulis perlu mengeksplorasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasiterhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya perilaku *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness*. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya perilaku tolong menolong, menjaga hubungan baik sesama perawat, perawat yang sering mengeluh dan pelanggaran yang dilakukan oleh perawat RSIY.

2. Adanya ketidakpuasan kerja, yaitu pada kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap gaji dan ketidakpuasan terhadap status sebagai pegawai kontrak.
3. Masih rendahnya komitmen organisasi yaitu pada aspek komitmen berkelanjutan yang ditunjukkan dengan perawat yang keluar dari RS.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Berdasarkan hasil pra *survey* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi dua faktor penyebab tidak teraplikasinya perilaku OCB pada perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta, maka peneliti memfokuskan masalah pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta?
- b. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta ?

- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerjadan komitmenorganisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.
- b. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh komitmenorganisasiterhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.
- c. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh komitmenorganisasidan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi,dan *organizational citizenship behavior (OCB)*, maupun penelitian yang sejenis. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menambah ilmu dan pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang sumber daya manusia, khususnya tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

3) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk karyawan dalam bekerja di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga memunculkan perilaku OCB dan mendapatkan kepuasan kerja serta memiliki komitmen kepada perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari 5 dimensi, yaitu :

a. *Altruism*

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

b. *Courtesy*

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja.

Contoh perilakudari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakanyang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi daninformasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baikdengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

c. *Sportsmanship*

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

d. *Civic Virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi danpeduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalammengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan danterus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambilinisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitasorganisasi.

e. Conscientiousness

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

Bateman & Organ (1983) melakukan penelitian pertama pada hal yang mempengaruhi perilaku OCB, dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor utama OCB. Para peneliti kemudian menyebutkan bahwa kepuasan kerja terlalu luas sebagai suatu konstruksi untuk prediksi yang akurat dari OCB (Deluga, 1995). Jahangir, Akbar, & Haq (2004: 79) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi OCB yaitu :

1) Kepuasan kerja dan komitmen organisasional (*Job satisfaction and organizational commitment*)

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan OCB. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemungkinan untuk berperilaku OCB. Komitmen organisasional juga memiliki hubungan positif dengan OCB. Karyawan yang berkomitmen terhadap

organisasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku OCB.

2) Persepsi peran (*Role perceptions*)

Persepsi peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan OCB. Disisi lain, kejelasan peran (*role clarity*) dan fasilitasi peran (*role facilitation*) berhubungan positif. (Podkasoff, *et al*, 2000). Tetapi karena peran ambiguitas dan konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB, maka terdapat kemungkinan bahwa setidaknya sebagian hubungan antara konflik, ambiguitas, dan OCB dimediasi oleh kepuasan kerja

3) Perilaku Pemimpin (*Leader behaviors*)

Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat pada karyawan untuk berperilaku OCB, meskipun tidak dikaitkan dengan gaya kepemimpinan tertentu, tetapi adalah kualitas hubungan karyawan dengan pemimpinnya (Podkasoff, *et al*, 2000). Selain itu, penghargaan untuk kinerja yang baik, serta persepsi karyawan tentang keadilan juga mempengaruhi OCB

4) Persepsi keadilan (*Fairness perceptions*)

Mengacu pada perasaan karyawan pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi, dan juga apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan OCB

5) Disposisi individu (*Individual disposition*)

Kepribadian individu meliputi efektifitas positif, efektivitas negatif, kesadaran dan keramahan telah ditemukan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku OCB. Kepribadian dapat menjadi ukuran penting dalam mengendalikan pengaruh terhadap perilaku

6) Teori motivasi (*Motivational theories*)

Barbuto, et al, (2001 dalam Jahangir, *et al*, 2004: 81) berpendapat bahwa meskipun motivasi bekerja sebagai *antecedents* untuk perilaku OCB, namun para peneliti memperingatkan bahwa sumber motivasi individu bisa berdampak pada tingkatan OCB. Sebagai pengembangan individu dalam organisasi, teori motivasi cenderung kurang berlaku sebagai *antecedents*

7) Usia karyawan (*Employee age*)

Pekerja dengan usia muda dan usia tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel, sebaliknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan motif penting yang berbeda dalam berperilaku OCB.

OCB memberikan pengaruh efektif pada organisasi. OCB dapat mempengaruhi individu dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan evaluasi manajerial pada keseluruhan kinerja (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991). Pada saat bekerja perawat tidak hanya bekerja sesuai dengan

apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Hardaningtyas, (2004) menyatakan perilaku *intra-role* adalah perilaku perawat yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara langsung dapat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Berber & Rofcanin, 2012: 200).

B. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas. Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Robbins (2006:63), mengatakan bahwa kepuasan kerja

adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

1. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut As'ad (2003: 114) yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan memperhitungkan selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kerja seseorang bergantung kepada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, keinginan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity theory (teori keadilan) dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zabznik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, dan keadilan - ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel

yang berkelanjutan. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok: kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *disatisfiers* atau *hygiene factor*.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) :

a. Kepuasan terhadap Gaji

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

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

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

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

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

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

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

e. Kepuasan terhadap Promosi

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

Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan dapat mencapai tiga kedudukan psikologis yang kritis. Kedudukan psikologis tersebut yaitu pertama, karyawan merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermanfaat. Kedua, karyawan mengalami bahwa ia bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu secara individu maupun hasil. Ketiga, karyawan dapat merasakan hasil apa yang dicapai dan apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak (Roziqin, 2010: 76). Untuk mencapai kepuasan kerja, terdapat hal-hal yang mempengaruhi rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Suwardi dan Utomo (2011) menyebutkan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah gaji dan manfaat, pengembangan karir komunikasi, penilaian pekerjaan, *rewards*, hubungan kerja, aktualisasi

diri, dan supervisi. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal.

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang terhadap pekerjaan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, *outcomes* kepuasan kerja selain meningkatkan produktivitas juga dapat mengurangi absensi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya melakukan sikap lain yang bukan melakukan pengunduran diri, yaitu mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka (Robbins, 2007: 108).

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2007:78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Handoko (2008:44), komitmen organisasi adalah

tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Luthans (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan. Allen *and* Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Allen *and* Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

2. *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

2. Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, *et al* (1982):

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
3. Persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan.

4. Persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampak tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. *Outcomes* komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

D. Penelitian yang Relevan

1. Fitriana,dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship behavior* perawat Rumah Sakit Darmayu Ponorogo” hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap OCB yaitu sebesar 0,281. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan OCB sebesar 0,599. Dijelaskan bahwa rasa puas sebagai perawat adalah cukup tinggi pada kelima aspek kecuali aspek perasaan senang terhadap pembayaran. Pada aspek ini, proporsi perawat yang merasa senang dengan pembayaran yang diterima adalah lebih kecil

bahkan persentase yang merasa sangat senang hanya berkisar 10%. Perasaan puas bekerja sebagai perawat lebih banyak karena rasa senang terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan memperoleh promosi, kondisi lingkungan kerja dan rekan kerja.

2. Alimatus (2010) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior* di tinjau dari kepuasan kerja dan jenis kelamin para Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta” hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* yaitusebesar 0,355($p<0,05$).Hal ini ditunjukkan oleh sikap perawat yang merasa puas dengan kondisi dan nyaman dengan suasana kerjanya yang mendorong perawat untuk berbuat lebih banyak lagi bagi Rumah Sakit tempatnya bekerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima sesuai dengan kompetensinya mendorong perilaku *altruism* perawat untuk saling menolong rekan kerja dan melakukan pekerjaan diluar persyaratan minimal yang telah ditetapkan.
3. Merry Ristiana (2013), “ Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior “ Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tridjata Denpasar”. *Sample* yang digunakan 112 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan SPSS versi 11,5 dan AMOS 16. Penelitian ini menemukan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan dan terhadap OCB, Komitmen

Organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap OCB. Dibandingkan dengan kepuasan kerja terhadap OCB.

E. KerangkaPikir

1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap OCB

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Aspek kepuasan yang terpenuhi akan mendorong kinerja karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, didukung dengan kepuasan gaji akan mendorong perawat untuk bekerja melebihi standar perusahaan (*conscientiouness*). Karyawan akan merasa hasil pekerjaannya dihargai dan merasa puas dengan gaji yang diterima sehingga perawat tersebut akan memberikan kontribusi terbaik bagi rumah sakit.

Kepuasan terhadap sikap atasan akan mendorong perawat untuk bersikap toleransi pada keadaan rumah sakit(*sportsmanship*). Sikap atasan yang peduli dan berprilaku adil kepada perawat akan memberikan rasa percaya perawat kepada atasan. Perawat akan merasa diperhatikan oleh atasan dan mendorong sikap menghargai dan peduli terhadap keberlangsungan perusahaan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan hubungan yang baik sesama perawat, sehingga dapat meminimalisir konflik atau masalah antar perawat(*courtesy*). Selain itu, rekan kerja yang mendukung satu sama lain akan menciptakan empati

perawat, sehingga perawat akan peduli terhadap kesulitan perawat lain. Perawat akan bersedia membantu pekerjaan rekan yang menghadapi kesulitan (*altruism*). Kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik (promosi) akan mendorong perawat untuk lebih bertanggung jawab pada organisasi (*civic virtue*). Perawat akan berinisiatif memberikan ide untuk kemajuan organisasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Penelitian oleh Merry ristiana (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologisnya. Ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka karyawan juga akan memberikan pelayanan dan kinerja yang maksimal, sehingga karyawan juga terdorong untuk berperilaku *OCB*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak adakalau keinginan meninggalkannya. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi akan bekerja dengan baik dan mempunyai rasa memiliki organisasi sehingga akan melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi secara sukarela (*conscientiousness*). Perawat yang mempunyai kesamaan nilai-nilai organisasi dengan nilai yang ada pada dirinya akan menerima segala

peraturan dan kebijakan yang ada dalam organisasi. Sehingga akan perawat akan mematuhi peraturan yang berlaku (*sportsmanship*). Perawat yang bekerja keras demi kemajuan organisasi akan bekerja ekstra demi kelancaran jalannya organisasi. Perawat tersebut akan berupaya ekstra untuk menampilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Mereka juga akan memiliki rasa empati untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya (*altruism*) yang mempunyai beban lebih banyak, dengan begitu akan menumbuhkan peduli antar perawat dan mencegah masalah di dalam organisasi baik masalah dengan pekerjaan, atasan maupun rekan kerja (*courtesy*).

Perawat yang mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasi akan bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharapkan imbalan. Mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab (*civic virtue*) demi kemajuan organisasi. Perawat lebih menghargai waktu, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengikuti perubahan organisasi. Hasil penelitian Ristiana(2013), menemukan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB

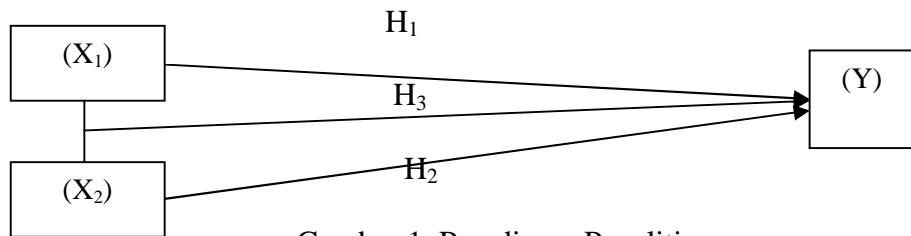
Untuk memunculkan OCB pada perawat tentunya perawat harus mempunyai kepuasan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi. Indikator

kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Indikator komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk bertahan, kesamaan nilai-nilai organisasi, kesamaan tujuan organisasi dan keinginan berusaha keras untuk kesuksesan organisasi. Apabila perawat sudah merasa pekerjaannya dihargai, merasa puas dengan hasil kerjanya di dukung dengan keinginan untuk berusaha memajukan rumah sakit maka akan melakukan hal-hal yang baik untuk kemajuan rumah sakit.

Perawat yang memiliki rekan kerja yang bersahabat di dukung oleh keinginannya untuk bertahan dirumah sakit maka perawat tersebut akan nyaman dalam bekerja dan menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja. Perawat yang merasa puas dengan sikap atasannya didukung oleh persamaan tujuan-tujuan Rumah Sakit maka akan menimbulkan sikap toleransi terhadap Atasan maupun kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada di dalam Rumah sakit. Perawat yang merasa puas terhadap gaji dan sistem promosinya didukung oleh keinginannya untuk tetap bekerja atau bertahan didalam Rumah Sakit maka akan meningkatkan tanggung jawab masing-masing pekerjaanya sehingga meningkatkan OCB perawat RSIY.

F. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap OCB, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan dengan gambar berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

$H_{1,2}$ = Pengaruh variabel X terhadap Y

H_3 = Pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

H₂: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

H₃: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengertahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2014 sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 30; sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah

pertanyaan atau 5 sebanyak $5 \times 30 = 150$. Idealnya penelitian ini menggunakan 150 perawat, akan tetapi dari jumlah seluruh perawat RSIY terdapat 10 perawat tidak memenuhi jumlah ideal sampel yang ditentukan karena kuesioner yang diberikan tidak dikembalikan. Jadi, dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan hanya sebanyak 140 perawat, sehingga menyebabkan keterbatasan dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel *Independent*

Variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), entah secara positif atau negatif (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2).

2. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel ini disebut juga variabel *output*, kriteria dan konsekuensi (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel *dependent* disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah OCB perawat (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB perawat. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kepuasan merupakan perasaan perawat RSIY yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap perkerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi/pimpinan, promosi, dan rekan kerja.

2. Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini komitmen organisasi adalah persamaan tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam Rumah Sakit Islam Yogyakarta, Keinginan perawat RSIY untuk tetap mempertahankan keanggotaannya, dan Keinginan Perawat untuk berusaha keras bagi pencapaian tujuan RS. Indikator komitmen organisasi diukur dengan 4 indikator menurut Mowday *et al* (1982) :1) keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, 2) kesamaan dengan nilai-nilai organisasi, 3) kesamaan dengan tujuan organisasi, 4) keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi.

3. OCB

Dalam penelitian ini yang dimaksud *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela perawat RSIY diluar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit tidak diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi secara langsung dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam rumah sakit. Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB adalah *altruism, conscientiouness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia pada pertanyaan yang ada. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tahap pendahuluan, tahap persiapan, dan tahap pelaksanaan penelitian.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB perawat. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel (Dimensi)	Indikator	Item
OCB (Organ,1996)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiouness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15
Kepuasan Kerja (Robbins, 2007)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Kesempatan Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja	KK1,KK2 KK3,KK4 KK5,KK6 KK7,KK8 KK9,KK10
Komitmen Organisasi (Mowday <i>et</i> <i>al.</i> , 1982)	1. Keinginan untuk tetap bertahan 2. Kesamaan nilai-nilai organisasi 3. Kesamaan tujuan organisasi 4. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi	KO1,KO2 KO3 KO4 KO5

Sumber: Data Primer, 2014

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta (RSIY) yang berjumlah 140 orang. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini sebanyak 30; sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau 5 sebanyak $5 \times 30 = 150$. Idealnya penelitian ini menggunakan 150 perawat, akan tetapi dari jumlah seluruh perawat RSIY terdapat 10 perawat tidak memenuhi jumlah ideal sampel yang ditentukan karena kuesioner yang diberikan tidak dikembalikan. Jadi, dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan hanya sebanyak 140 perawat, sehingga menyebabkan keterbatasan dalam penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

a. OCB

- Berdasarkan penelitian dari Organ (1996) instrumen untuk mengukur OCB perawat adalah:
- 1) Saya senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.
 - 2) Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
 - 3) Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.
 - 4) saya tidak banyak menghabiskan waktu mengeluh atas permasalahan sepele.
 - 5) Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk ketika makan siang atau istirahat.
 - 6) Saya selalu membuat masalah menjadi besar.
 - 7) Saya selalu mematuhi peraturan rumah sakit bahkan ketika tidak ada yang mengawasi.
 - 8) Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam rumah sakit.
 - 9) Jika Rumah Sakit menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.
 - 10) Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja.

- 11) Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting.
- 12) Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 13) Saya rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan rumah sakit.
- 14) Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk memajukan rumah sakit kedepannya.
- 15) Saya selalu mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi rumah sakit.

b. Kepuasan Kerja

Berdasarkan kuesioner penelitian oleh Robbins (2007), Instrumen yang digunakan adalah:

- 1) Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.
- 2) Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima.
- 3) Pekerjaan saya sangat menarik.
- 4) Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.
- 5) Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di rumah sakit tempat saya kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di rumah sakit tempat saya bekerja.

- 6) Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di rumah sakit tempat saya bekerja.
- 7) Pimpinan saya bersikap adil dengan semua bawahannya.
- 8) Pimpinan saya selalu mendengarkan keluhan saya.
- 9) Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.
- 10) Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja saya.

c. Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian dari Mowday *et al.*, (1982) instrumen yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada rumah sakit ini.
- 2) Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi.
- 3) Saya dapat bekerja dengan baik di rumah sakit lain sepanjang pekerjaannya serupa.
- 4) Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat kecil terhadap rumah sakit ini.
- 5) Rumah sakit ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja.

H. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji Validitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur variabel penelitian. Kumar (2005) menyatakan bahwa validitas merupakan kemampuan dari instrumen dalam kuesioner untuk dapat mengukur rancangan penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Joreskog, 1969). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Joreskog, 1969).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang

diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity*. Analisis CFA dengan menyelidiki *convergent validity*, dan *discriminant validity* digunakan dalam penelitian ini (Anderson dan Garbing, 1988). Penelitian ini menilai kehandalan bersama-sama untuk semua item dari konstruk dengan menghitung reliabilitas komposit dan rata-rata varians yang diekstraksi (Steenkamp dan Van Trijp, 1991). Cronbach adalah kriteria yang paling banyak digunakan untuk mengukur keandalan item untuk masing-masing konstruk (Cronbach, 1991). Validitas konvergen mensyaratkan bahwa suatu alat ukur (indikator) secara tepat mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan validitas diskriminan, menguji bahwa suatu alat ukur, secara tepat hanya mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Unidimensionalitas skala terpenuhi, jika masing-masing item secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain.

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta yang berjumlah 150 perawat dan kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat diolah sebanyak 140 kuesioner.

Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. 30 item pertanyaan digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, dan didapatkan 3 item pertanyaan gugur yaitu pada Kepuasan kerja 4, OCB 6 dan OCB 15.

Tabel 3. Hasil *Loading Faktor*

Nama Variabel	Loading Faktor	Ket.
Kepuasan_Kerja1	0,813	Valid
Kepuasan_Kerja2	0,595	Valid
Kepuasan_Kerja3	0,741	Valid
Kepuasan_Kerja4	0,354	Gugur
Kepuasan_Kerja5	0,675	Valid
Kepuasan_Kerja6	0,663	Valid
Kepuasan_Kerja7	0,694	Valid
Kepuasan_Kerja8	0,830	Valid
Kepuasan_Kerja9	0,825	Valid
Kepuasan_Kerja10	0,701	Valid
Komitmen_Oranisasi1	0,726	Valid
Komitmen_Oranisasi2	0,761	Valid
Komitmen_Oranisasi3	0,798	Valid
Komitmen_Oranisasi4	0,804	Valid
Komitmen_Oranisasi5	0,676	Valid
OCB_1	0,692	Valid
OCB_2	0,743	Valid
OCB_3	0,599	Valid
OCB_4	0,625	Valid
OCB_5	0,648	Valid
OCB_6	0,459	Gugur
OCB_7	0,621	Valid
OCB_8	0,643	Valid
OCB_9	0,710	Valid
OCB_10	0,642	Valid
OCB_11	0,573	Valid
OCB_12	0,608	Valid
OCB_13	0,623	Valid
OCB_14	0,642	Valid
OCB_15	0,487	Gugur

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa terdapat 3 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item Kepuasan kerja 4 dan OCB 6 dan 15. Dengan demikian 3 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 30 dengan 3 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 27 item.

Tahap selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan Average Variance Extracted (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 ($\geq 0,5$) Fornell dan Larker's (1981). Dalam penelitian ini terdapat 3 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item kepuasan kerja 4, OCB 6 dan OCB 15, dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Anderson and Gerbing (1986) menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* $\geq 0,5$. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4. AVE dari Kepuasan kerja adalah 0,730; komitmen organisasi 0,759; dan OCB 0,646 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker's, 1981).

Tabel 4
Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Kepuasan Kerja	31,921	4,672	0,730	0,894		
2.	Komitmen Organisasi	16,921	3,309	0,759	0,377**	0,831	
3.	OCB	39,107	7,071	0,646	0,571**	0,606**	0,886

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach` s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Dari tabel 5, nilai *discriminant validity* <0.85 (0.438, 0.641, 0.703) sesuai dengan Campell dan Fiske (1981). Dapat disimpulkan angka tersebut konsisten dengan analisis *convergent validity*, sehingga merupakan persyaratan validitas yang baik. Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicrsiminant Validity

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
1. Kepuasan kerja	0,730	0,142	0,326
2. Komitmen Organisasi	0,438	0,759	0,367
3. OCB	0,641	0,703	0,646

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2014

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Cronbach, 1991). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien dari konsistensi internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Cronbach, 1991). Pengujian reliabilitas dalam penilitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

- a. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
- b. Antara 0,600-0,799 = Tinggi

- c. Antara 0,400-0,599 = Sedang
- d. Antara 0,200-0,399 = Rendah
- e. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Cronbach, 1991). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,894	Reliabel, Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,831	Reliabel, Sangat Tinggi
OCB	0,886	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

Pada bagian pertama kuesioner, responden mengisi identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pernyataan menyangkut variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB. Kuesioner yang telah diisi kemudian dikembalikan kepada peneliti.

J. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011: 19).

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian skor yang diperoleh dari masing-masing variabel. Uji kecenderungan digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang kondisi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB Perawat di RSIY. Cara pengkategorian data dibagi dalam 3 kategori dengan rumus sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

2. Uji prasyarat analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus

berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* (Hazewinkel, 2001). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penilitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan Uji Linieritas Via Anova dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi $\geq 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisi matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya

diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

K. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + R$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

x_1 = Kepuasan Kerja

x_2 = Komitmen Organisasi

α = Koefisien konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien Regresi

R = Residual

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai (R^2) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta, (2) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta, dan (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI (RSIY PDHI) adalah salah satu di antara amal usaha yang didirikan oleh Perkumpulan PDHI. RSIY PDHI yang terletak di Jl. Solo Km 12,5 Kalasan, Sleman, Yogyakarta ini secara operasional pembangunannya diamanahkan kepada Panitia Pembangunan yang dibentuk pada tanggal 1 Oktober 1992. Panitia ini dipimpin oleh Prof. Dr. H. Lamsudin, M.Med., Sc.,Sp. SK. Pembangunan ditandai dengan pemasangan tiang pancang pada tanggal 2 Agustus 1997 dan gedung rawat jalan diresmikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X pada tanggal 17 April 1999 (1 Muharam

1420 H), sedangkan operasional rumah sakit diresmikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X pada tanggal 6 November 2005 bertepatan dengan 4 Syawal 1426 H. Kegiatan yang dilaksanakan oleh Perkumpulan PDHI berorientasi pada aspek pemeliharaan ukhuwah islamiyyah secara luas, usaha-usaha mencapai haji mabrur, pemanfaatan kemabruran ibadah haji dalam masyarakat, menggerakkan thalabul ilmi dan amal, pelopor kerja-kerja kolektif dan amal jariyah, tidak mencampuri urusan politik dengan menitikberatkan pada persoalan kerohanian.

Susunan Pengurus Pusat PDHI terdiri dari dewan pertimbangan, pengurus harian, dewan pengawas, beberapa departemen yang membawahi bidang kerja. RSIY PDHI berada di bawah departemen litbang dan pengabdian umat di bidang sosial, amal shalih dan kesehatan. Visi RSIY PDHI yaitu Terwujudnya rumah sakit yang berkualitas, moderen, handal dan kebanggaan umat serta Islami. Misi RSIY PDHI yaitu Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang cepat, akurat, profesional, terakreditasi, mengedepankan kepuasan konsumen dan peduli kepada kaum dhuafa.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta(RSIY) yang berjumlah 140 orang. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini sebanyak 30; sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau $5 \times 30 = 150$. Idealnya penelitian ini menggunakan 150 perawat, akan tetapi dari jumlah seluruh perawat RSIY

terdapat 10 perawat tidak memenuhi jumlah ideal sampel yang ditentukan karena kuesioner yang diberikan tidak dikembalikan. Jadi, dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan hanya sebanyak 140 perawat, sehingga menyebabkan keterbatasan dalam penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	55	39,3
Perempuan	85	60,7
Jumlah	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (39,3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 85 orang (60,7%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 Tahun	46	32,9
25-30 Tahun	42	30,0
30-35 Tahun	36	25,7
>35 Tahun	16	11,4
Jumlah	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa perawat yang berusia antara 20-25 tahun yakni sebanyak 46 orang (32,9%); perawat yang berusia antara 25-30 tahun yakni sebanyak 42 orang (30,0%); perawat yang berusia antara 30-35 tahun yakni sebanyak 36 orang (25,7%); dan perawat yang berusia lebih dari 35 tahun yakni sebanyak 16 orang (11,4%).

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Percentase (%)
< 1 Tahun	6	4,3
1-2 Tahun	14	10,0
2-3 Tahun	26	18,6
3-5 Tahun	54	38,6
> 5 Tahun	40	28,6
Jumlah	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa perawat dengan lama bekerja <1 Tahun sebanyak 6 orang (4,3%); perawat dengan lama bekerja 1-2 Tahun sebanyak 14 orang (10,0%); perawat dengan lama bekerja 2-3 Tahun sebanyak 26 orang (18,6%); perawat dengan lama bekerja 3-5 Tahun sebanyak 54 orang (38,6%); dan perawat dengan lama bekerja >5 Tahun sebanyak 40 orang (28,6%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 19,00; nilai maksimum sebesar

44,00; *mean* sebesar 31,92; dan standar deviasi sebesar 4,67.

Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 33,33$	60	42,9
Sedang	$21,00 \leq X$	79	56,4
Rendah	$<33,33$	1	0,7
jumlah	$X < 21,00$	140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 60 orang (42,9%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 orang (56,4%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu (0,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat RSIY memiliki kepuasan kerja sedang.

2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 9,00; nilai maksimum sebesar 25,00; *mean* sebesar 16,92; dan standar deviasi sebesar 3,30. Selanjutnya

data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11
Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,33$	44	31,4
Sedang	$21,00 \leq X < 18,33$	90	64,3
Rendah	$X < 11,67$	6	4,3
Jumlah		140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 44 orang (31,4%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 90 orang (64,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori rendah yaitu sebanyak 6 orang (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki komitmen kerja sedang.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai minimum sebesar 22,00; nilai maksimum sebesar 56,00; *mean* sebesar 39,10; dan standar deviasi sebesar 7,07. Selanjutnya data *organizational citizenship*

behavior dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel *organizational citizenship behavior* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12
Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 47,67$	17	12,1
Sedang	$30,33 \leq X < 47,67$	106	75,7
Rendah	$X < 30,33$	17	12,1
Jumlah		140	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (12,1%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori sedang yaitu sebanyak 106 orang (75,7%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori rendah yaitu sebanyak 17 orang (12,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki OCB yang sedang di Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas dan uji

heteroskedastisitas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 20.00 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974).

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,260	Normal
Komitmen Organisasi	0,138	Normal
OCB	0,646	Normal

Sumber: Data Primer 2014

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai residual lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi $> 0,05$ (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,063	Linear
Komitmen Organisasi	0,069	Linear

Sumber : Data Primer 2014

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
KepuasanKerja	0,858	1,166	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,858	1,166	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 16
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Independent Variabel	OCB			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,195*	0,119*	0,128*	0,090*
Jenis kelamin	0,181*	0,151*	0,099*	0,092*
Lama Bekerja	0,358**	0,255*	0,325**	0,245**
Kepuasan Kerja		0,409**		0,258**
Komitmen Organisasi			0,510**	0,433**
R^2	0,301**	0,433**	0,542**	0,589**
ΔR^2	0,301**	0,132**	0,241**	0,288**

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

**p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 16, diketahui bahwa

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta sebesar $(\beta)0,409$ ($**p<0,01$; $p=0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat RSIY sebesar (ΔR^2) 0,132. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 16, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta sebesar (β) 0,510 ($**p<0,01$; $p=0,000$). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,241. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20, diketahui bahwa kepuasan kerja (β)0,258 (**p<0.01; p=0,000) dan komitmen organisasi (β)0,433 (**p<0.01; p=0,000) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *OCB* perawat sebesar (ΔR^2) 0,288. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat RSIY. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 17
Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antaravariabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,409, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,01$), dan (ΔR^2) 0,241. Berdasarkan hasil penelitian Skor tertinggi terdapat pada indikator kepuasan terhadap sikap atasan. Atasan yang dimaksud disini adalah Manajer Keperawatan. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa manajer RSIY bersikap adil kepada semua bawahannya. Manajer keperawatan juga sering memberikan motivasi

kepada perawat menyelesaikan tugasnya. Dengan sikap pemimpin yang adil dan memberikan motivasi, Perawat RSIY merasa dihargai dan tidak merasa di diskriminasi dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sikap atasan yang perhatian dan peduli kepada bawahannya tersebut dapat meningkatkan perilaku *sportmanship and civic virtue*. perilaku *sportmanship* ditunjukkan perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta dengan dengan sikap toleransi Perawat dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam Rumah Sakit. Perilaku *civic virtue* ditunjukkan oleh perilaku perawat yang berpartisipasi dan mengikuti kegiatan yang diadakan untuk perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yangtelah dilakukan oleh Fitriana, dkk (2013) dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggimunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerjatidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapatmenimbulkan frustasi, sebaliknya perawat yangterpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebihbaik.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antaravariabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,510, dan nilai signifikansi 0,000; dimana

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,01$), dan (ΔR^2) 0,132. Karyawanyang memiliki OCB akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih darisekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkanpeningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsipperusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memilikikomitmen organisasional yang tinggi (Luthans, 2006).

Dari hasil penelitian diketahui skor tertinggi pada indikator persamaan tujuan Rumah Sakit. Perawat yang memiliki komitmen organisasi berupa persamaan tujuan dengan visi dan misi dengan RS akan meningkatkan perilaku *civic virtue*. Hal ini ditunjukkan oleh sikap perawat yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Meskipun memiliki beban kerja yang cukup berat tetapi perawat berusaha menjalankan dengan baik tugasnya .

Hasil penelitian Danan (2006), Menunjukkan bahwakomitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*.Porter, Mowday dan steers (1982) menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga kinerjanya akan meningkat.Perawat yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding perawat yang tidak memiliki komitmen organisasi. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi juga akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya. Karyawan

yang memiliki komitmen organisasi juga akan memiliki kesetiaan dan tanggungjawab yang tinggi terhadap organisasinya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian komitmen organisasi yang kuat akan memunculkan perilaku estra atau OCB yang didasari atas keinginannya sendiri.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan secara simultan mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa kepuasan kerja (β)0,258 (*p<0,05; p=0,000) dan komitmen organisasi (β)0,433 (*p<0,05; p=0,000) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 0,288. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 28,8%.

Melalui kepuasan kerja terhadap pemimpin yang didapatkan dari RSIY didukung dengan persamaan tujuan organisasi akan menjadikan perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh demi kemajuan Rumah Sakit. Hal ini ditunjukkan oleh perilaku manajer keperawatan yang selalu bersikap adil, memberikan motivasi dan perhatian kepada perawat di dukung oleh persamaan tujuan antara tujuan perawat dan tujuan Rumah Sakit maka akan menjadikan perawat untuk bekerja

denganbaik demi kemajuan Rumah Sakit, sehingga perawat mempunyai visi yang sama dalam menjalankan tugasnya dengan begitu perilaku *Conscientiousness* akan meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh sikap perawat yang tidak membuang-buang waktu saat istirahat dan ikut membantu memelihara fasilitas dan peralatan Rumah Sakit.

Kepuasan kerja perawat terhadap pekerjaannya didukung oleh persamaan nilai-nilai organisasi akan mendorong perilaku *sportmanship*. Ditunjukkan oleh perilaku perawat yang mampu menyelesaikan pekerjaanya meskipun dengan beban kerja yang cukup berat didukung oleh nilai-nilai individu yang dianut perawat. Perilaku ini akan meningkatkan perilaku *sportmanship*. Ditunjukkan oleh sikap toleransi perawat terhadap Rumah Sakit dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perawat akan memunculkan perilaku OCB apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi perawat untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,409, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), dan (ΔR^2) 0,132. Jadi, jika perawat sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya baik puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri maka akan mendorong perawat untuk melakukan kinerjanya dengan baik, memberikan kontribusi terbaiknya sehingga dapat memunculkan perilaku OCB.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,510, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), dan (ΔR^2) 0,241. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, jika perawat memiliki komitmen organisasi dalam dirinya maka akan meningkatkan rasa kepedulian dan tanggung jawab terhadap organisasi. sehingga bersedia melakukan pekerjaan ekstra dan memunculkan kinerja yang baik demi kemajuan Rumah Sakit.

3. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan komitmen Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa kepuasan kerja (β) 0,258 (**p<0,01; p=0,000) dan komitmen organisasi (β) 0,433 (**p<0,01; p=0,000) dan sebesar (ΔR^2) 0,288. Artinya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar (ΔR^2) 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, semakin perawat mendapatkan kepuasan kerja didukung dengan komitmen organisasi yang dimiliki maka mendorong perawat untuk melakukan perilaku esktra/ OCB.

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jumlah sampel yang terbatas. Peneliti hanya membatasi sampel pada perawat.
2. Kekurangan selanjutnya adalah hanya menggunakan 2 variabel independent untuk memprediksi variabel dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait OCB.
4. Dalam penelitian ini kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB sebesar ΔR^2 (0,288**). Sehingga peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain yang berkontribusi lebih besar dari pada variabel yang ada pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Islam Yogyakarta

a. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih dalam kategori sedang.

Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Terutama dalam hal promosi dan gaji, sebaiknya perlu diberitahukan syarat dan ketentuan yang jelas untuk perawat dapat mengikuti promosi untuk menjadi pegawai tetap. Dalam pemberian sistem kompensasi sebaiknya harus dievaluasi dahulu apakah pemberian gaji, bonus dan tunjangan sudah sesuai atau belum jika diterapkan saat ini.

b. Hasil analisis pada variabel komitmen organisasi masih dalam kategori sedang. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Perlu diberikan penghargaan bagi Perawat yang berprestasi setiap tahunnya. Hal ini berfungsi untuk meningkatkan semangat dalam diri perawat untuk selalu berusaha demi kemajuan Rumah Sakit. Perlu peningkatan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan agar perawat dapat meningkatkan kompetensinya. Pihak manajemen juga perlu membangun mindset perawat yang sesuai dengan organisasi dan pelaksanaan proses internalisasi misi, visi, keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar organisasi kedalam seluruh anggota perawat,

hal ini berfungsi untuk meningkatkan keperpihakan perawat agar tidak berpindah ditempat lain.

2. Bagi Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta

Hasil analisis pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* masih dalam kategori sedang. diharapkan dapat meningkatkan perilaku OCB sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Perawat Rumah Sakit Islam diharapkan dapat meningkatkan partisiasi dan aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh pihak RS. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat terus ditingkatkan sehingga kinerja tim dan situasi kerja semakin kondusif. Perawat diharapkan dapat membantu rekan kerja yang sedang kelelahan, hal ini dapat menciptakan rasa solidaritas sesama perawat. Perawat RSIY diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab yaitu menjalankan tugas dengan baik, ramah dan sabar menangani pasien.

Hasil analisis terhadap kepuasan kerja sebagian besar masih dalam kategori sedang. Dengan demikian, perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta diharapkan dapat membangun komunikasi lebih baik hal ini akan meningkatkan hubungan yang baik dengan lingkungan kerja. Selanjutnya dibutuhkan keuletan dalam bekerja hal ini memancing manajer untuk memberikan penilaian yang baik terhadap perawat.

Hasil analisis pada variabel komitmen organisasi masih dalam kategori sedang. Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pasien, perawat

diharapkan dapat aktif dalam kegiatan yang diadakan. Perawat diharapkan dapat mengeluarkan aspirasinya untuk kemajuan Rumah sakit. Perawat diharapkan dapat menyelaraskan nilai-nilai dan tujuan Rumah sakit dengan nilai-nilai yang ada dalam dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimatus . (2010). Organizational CitizenshipBehaviorditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis kelamin perawat Rumah Sakit PB Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.*Jurnal Insight Februari 2010*
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek*. EdisiRevisi V. RinekaCipta. Jakarta.
- Azwar, S. (2000). *Asumsi-asumsi dalam inferensi statistika*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah mada.
- Campel, D.T., & Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod-matrix. *Phsycological Bulletin*., 56. 81-105.
- Cronbach, L.J., (1991). Methodological study-a personal retrospective, in Brennan, Robert, L., 2001, an essay on the history and future of reliability from the perspective of replications. *Journal of Educational Measurement*, 38.
- Danan. (2006). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gadjah MadaYogyakarta
- Ferdinand, Augusty, (2006). *Structural Equation Modeling :DalamPenelitianManajemen*. BP Undip, Semarang.
- Fisher, F.M. “ Test of Equality between Sets of Coefficients in two linear regressions : An Expository Note. *Econometrica: Journal of The Econometric Society*, 361-366.
- Fitrianasari, Diana. Nimran, Umar. Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Profit Volume 7 No.1 Universitas Brawijaya*
- Fornell, C., & Lacker, D., F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.

- Ghozali, Imam.(2011).*Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20,00*. Semarang: Universitas diponegoro.
- Gronross. 2000. *Service management and Marketing*. Published by John Wiley and Sons LTD. England
- Handoko, (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (12 Th Ed). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, & Hani. T, (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*,(2nd ed). Yogyakarta: BPFE.
- Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "Kolmogorov-Smirnov test", *Encyclopedia of Mathematics*. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4.
- Hoffman, Et Al. (2007). Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 92, 555-566
- Huang, C.C., You, C.S., and Tsai, M.T. (2012). A Multidimensional Analysis of Jiao, Changquan, David A. Richards and Kai Zhang. 2011. *Leadership and Organizational Citizenship Behavior: OCB-Specific Meanings as Mediators*. J Bus Psychol, 26: pp:11-25.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: it's nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1, 75-85.
- Joreskog, K. G. (1969). A General Approach to Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis. *Psychometrika*, 34(2), 183-202.
- Kumar, Ranjit. Research Methodology: *A step by step guide for beginners*. Second. London : SAGE Publication Ltd, 2005. p. 153.[35].
- Luthans.(2006).*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Moh, As'ad. (1991). *Seri ilmu sumber daya manusia : Psikologi industri : Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal Of Management*, 26, 513-563.
- Mann, Prem S. (1995). *Introductory statistics* (2nd ed). Wiley. ISBN 0-471-31009-3.
- Mohammad, Habib and Alias. (2011). Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.

- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*. 76: 845–855.
- Mowday, R.T; Porter, L.W; & Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linka-ges: The psychology of commitment, absen-teeism, and turnover*. Academic Press, New York.
- Murphy, Gregory and Athanasou, James. (2001). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, a Study of Australian Human Service Professionals. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 17. No 4. P.P 287-297.
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary. (1988). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No 1.
- Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Poskadoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behaviour: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Restiana, Merry. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tridjata Denpasar. *DiE Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 9 No 1*
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2007). *perilaku organisasi*.edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Robert L. (2001). An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications, *Journal of Educational Measurement*, Vol. 38, No. 4
- Saragih, R & Joni. (2007). Individualism-Collectivism (ic) As An Individual Difference Predictor Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In An Accounting Environment Setting. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung*; Volume 6, No.2, Mei 2007.
- Sharma, Jai Prakash, Naval Bajpai and Umesh Holani. (2011). Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative

- Study in Indian Perspective. *International Journal of Business and Management*, 6(1): pp: 67-75
- Shokrkon, H and A Naami. (2009). The Relationship with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvas Factory Workers. *Journal of Education and Psychology*, 3(2): pp: 39-52.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., and Hullin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Steel, R. G. D. & Torrie, J. H. (1960). *Principles and Procedures of Statistics with Special Reference to the Biological Science*. McGraw Hill, pp. 187,287.
- Steenkamp, E. M. van Trijp, H. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs, *International Journal of Research Marketing*, 8 (4), 283-99.
- Stephens, M. A. (1974). EDF Statistics for Goodness of Fit and Some Comparison. *Journal of The American Statistical Association* (American Statistical Association) 69 (347): 730-737.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuningsih. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- William L.J And Aderson,S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, Vol 17 : 601-617.
- Witasari, Lia. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

Lembar kuesioner penelitian

Bersama ini, saya Puput Wulandari mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 sarjana ekonomi. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

Identitas responden

Data responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

lama bekerja : _____ Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Berilah tanda *checklist* pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check list pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala *Linkert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju, Skala 2 = Tidak Setuju, Skala 3 = Netral, Skala 4 = Setuju, Skala 5 =

1. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<i>Altruism</i>						
1.	Saya senang membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	1	2	3	4	5

2.	Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir	1	2	3	4	5
3.	Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
<i>Conscientiousness</i>						
4.	Saya tidak banyak menghabiskan waktu mengeluh atas permasalahan sepele	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk makan siang atau istirahat	1	2	3	4	5
6.	Saya selalu membuat masalah menjadi besar	1	2	3	4	5
<i>Sportmanship</i>						
7.	Saya selalu mematuhi peraturan Rumah Sakit bahkan ketika tidak ada yang mengawasi	1	2	3	4	5
8.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam rumah sakit	1	2	3	4	5
9.	Jika Rumah Sakit menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	1	2	3	4	5
<i>Courtesy</i>						
10	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja	1	2	3	4	5
11.	Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting	1	2	3	4	5
12.	Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
<i>Civic virtue</i>						
13.	Saya rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Rumah Sakit	1	2	3	4	5
14.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk memajukan Rumah Sakit kedepannya	1	2	3	4	5
15	Saya selalu mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi Rumah Sakit	1	2	3	4	5

2. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Gaji						
1.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima *	1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri						
3.	Pekerjaan saya sangat menarik	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya*	1	2	3	4	5
Promosi						
5.	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di Rumah Sakit tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
6.	Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di Rumah Sakit tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
Supervisi						
7.	Kepala Keperawatan bersikap adil dengan semua bawahannya	1	2	3	4	5
8.	Kepala Keperawatan saya selalu mendengarkan keluhan saya	1	2	3	4	5
Rekan Kerja						
9.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja	1	2	3	4	5
10.	Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja saya*	1	2	3	4	5

3. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada Rumah Sakit ini	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari	1	2	3	4	5

	organisasi					
3.	Saya dapat bekerja dengan baik di Rumah Sakit lain sepanjang pekerjaannya serupa	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat kecil terhadap Rumah Sakit ini	1	2	3	4	5
5.	Rumah Sakit ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja	1	2	3	4	5

KUISIONER PENELITIAN

Lembar kuesioner penelitian

Bersama ini, saya Puput Wulandari mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 sarjana ekonomi. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

Identitas responden

Data responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

lama bekerja : _____ Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Berilah tanda *checklist* pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check list pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala *Linkert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju, Skala 2 = Tidak Setuju, Skala 3 = Netral, Skala 4 = Setuju, Skala 5 =

1. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<i>Altruism</i>						
1.	Saya senang membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	1	2	3	4	5

2.	Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir	1	2	3	4	5
3.	Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
<i>Conscientiousness</i>						
4.	Saya tidak banyak menghabiskan waktu mengeluh atas permasalahan sepele	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk makan siang atau istirahat	1	2	3	4	5
<i>Sportmanship</i>						
6.	Saya selalu mematuhi peraturan Rumah Sakit bahkan ketika tidak ada yang mengawasi	1	2	3	4	5
7.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam rumah sakit	1	2	3	4	5
8.	Jika Rumah Sakit menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	1	2	3	4	5
<i>Courtesy</i>						
9.	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja	1	2	3	4	5
10.	Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting	1	2	3	4	5
11.	Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
<i>Civic virtue</i>						
12.	Saya rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Rumah Sakit	1	2	3	4	5
13.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk memajukan Rumah Sakit kedepannya	1	2	3	4	5

2. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Gaji						
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima *	1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri						
3	Pekerjaan saya sangat menarik	1	2	3	4	5
Promosi						
4	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di Rumah Sakit tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
5	Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di Rumah Sakit tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
Supervisi						
6	Kepala Keperawatan bersikap adil dengan semua bawahannya	1	2	3	4	5
7	Kepala Keperawatan saya selalu mendengarkan keluhan saya	1	2	3	4	5
Rekan Kerja						
8	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja	1	2	3	4	5
9	Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja saya*	1	2	3	4	5

3. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada Rumah Sakit ini	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi	1	2	3	4	5
3.	Saya dapat bekerja dengan baik di Rumah Sakit lain sepanjang pekerjaannya serupa	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat kecil terhadap Rumah Sakit ini	1	2	3	4	5
5	Rumah Sakit ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja	1	2	3	4	5

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kepuasan_Kerja										JML	Komitmen_Organisasi					JML	Organizational_Citizenship_Behaviour															JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	34	4	2	4	4	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	36	2	1	2	2	2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	2	4	4	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75		
5	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	27	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75		
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
9	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	2	2	3	2	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45		
10	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	4	3	3	3	3	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15		
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15		
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75		
13	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	31		
14	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	28	4	5	5	4	5	23	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	62			
15	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	35	4	4	5	4	5	22	2	1	3	5	4	5	2	1	2	1	5	1	5	44		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	2	5	4	2	3	4	2	5	2	5	4	5	2	52		
17	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	25	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	69			
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	52		
19	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	18	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	46	

21	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	28	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	45	
22	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	4	4	4	4	4	20	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32		
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	5	5	5	5	3	23	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	4	4	3	4	3	18	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	1	2	1	2	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	5	4	1	3	5	2	3	3	5	49	
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	60		
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	4	4	64		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	59		
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	51		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59		
33	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58		
35	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	70
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62		
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	2	4	4	4	18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	54		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	2	4	4	4	18	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	51		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	4	4	4	18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	56		
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61		
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	71
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61		
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58		

46	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	65	
47	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	57	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	57		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	55	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	51	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	61		
53	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	51	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	44
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	57	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	4	2	5	18	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	61	
57	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	2	4	3	5	18	2	2	5	4	2	5	2	3	4	5	5	4	4	4	55		
58	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	4	4	4	2	5	19	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	3	5	5	5	69		
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	19	4	4	5	3	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	61		
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	1	4	4	5	18	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	1	2	3	5	52		
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	5	20	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	64			
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	4	3	5	2	3	4	5	3	4	4	62		
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	2	4	14	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	2	2	4	50		
64	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	2	4	2	5	17	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	50		
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	5	3	3	2	4	4	5	5	5	60			
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	2	4	2	4	16	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	2	3	57		
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	4	3	5	19	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	2	2	2	54		
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	2	4	2	4	16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	54			
69	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	4	4	4	4	2	18	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	5	58		
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	2	5	3	61	

71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	1	4	1	3	13	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
72	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	42	3	3	5	3	5	19	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	5	3	60						
73	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	37	4	3	3	4	4	18	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	61							
74	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35	4	4	3	2	4	17	5	5	3	4	2	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	62								
75	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	34	4	3	4	4	4	19	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	61								
76	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	38	3	5	3	4	5	20	5	5	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	51								
77	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	35	4	5	5	5	3	22	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	64								
78	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	37	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	2	3	61								
79	4	2	3	5	5	2	3	4	4	4	4	36	4	2	4	4	5	19	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	2	4	5	5	5	63								
80	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	37	4	3	5	4	2	18	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	68									
81	4	2	3	5	5	2	3	4	4	4	36	4	5	5	4	2	20	5	5	5	3	5	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4	55									
82	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	37	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	55										
83	4	2	3	5	5	2	3	4	4	4	36	4	3	3	3	3	16	4	4	5	4	5	3	3	2	4	2	2	4	3	4	4	53									
84	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	37	4	5	5	5	5	24	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4	62									
85	4	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	30	4	2	3	3	2	14	5	5	5	3	5	2	5	3	3	3	2	4	5	4	5	59								
86	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	33	5	4	4	5	4	22	5	5	5	3	5	2	4	4	4	5	2	3	3	2	3	55									
87	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	37	5	3	3	5	5	21	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	2	2	4	51										
88	3	2	3	4	3	3	4	4	5	3	34	4	5	5	5	5	24	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	63									
89	5	3	3	3	5	4	3	3	4	3	36	4	5	5	5	4	23	4	4	2	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	61									
90	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	35	5	4	4	3	2	18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	1	2	5	3	59									
91	5	3	3	4	4	2	3	5	5	3	37	5	4	4	4	2	19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	68								
92	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	36	4	3	3	3	3	16	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	2	3	5	5	64									
93	5	3	2	3	4	4	5	5	5	3	39	4	4	5	3	4	20	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	68										
94	4	2	3	4	4	2	2	4	4	3	32	5	4	4	4	3	20	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	2	3	4	4	4	57									
95	5	3	3	4	4	2	5	5	5	3	39	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	62									

96	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	39	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	66	
97	5	3	3	3	4	2	2	5	5	3	35	5	5	4	4	4	22	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	62		
98	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	34	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	60		
99	5	3	3	4	4	3	5	5	5	3	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	3	2	2	2	4	3	5	5	5	59		
100	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	41	5	5	4	4	5	23	2	2	5	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	49		
101	5	3	3	3	3	4	4	5	5	3	40	4	5	5	5	5	24	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	562		
102	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	38	5	5	5	4	5	24	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	50	
103	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	5	20	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1	5	44	
104	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	40	3	5	5	4	5	22	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	5	64	
105	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	38	4	5	5	5	5	24	5	5	4	2	3	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	56
106	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	43	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	3	66	
107	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	44	4	5	4	5	4	22	2	2	4	3	3	3	5	5	5	4	3	2	2	5	4	52	
108	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	35	5	5	4	4	3	21	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	64	
109	5	3	4	3	5	5	5	5	4	3	42	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	70	
110	5	1	4	2	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	4	64		
111	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	34	2	3	3	3	3	14	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	2	44	
112	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	34	4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	46	
113	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71	
114	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	39	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	47		
115	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	66			
116	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	38	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	71			
117	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35	4	5	5	2	5	21	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	3	3	4	4	57		
118	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	36	5	5	3	4	5	22	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	66		
119	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	37	4	5	2	2	2	15	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	3	3	4	60		
120	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38	4	4	5	5	5	23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	55		

121	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	32	2	4	3	3	4	16	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	57		
122	4	2	4	3	4	2	5	5	4	5	38	5	3	5	5	5	23	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	49	
123	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	37	4	5	4	4	5	22	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	63		
124	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	30	4	4	3	2	5	18	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	5	4	56		
125	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	38	5	5	4	4	5	23	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	61		
126	4	2	3	3	4	3	5	4	4	4	36	5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	2	58		
127	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	4	22	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	64
128	3	4	3	3	2	4	5	4	4	3	35	5	3	4	4	5	21	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	56		
129	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	34	3	4	5	4	4	20	4	4	3	5	3	4	5	3	4	2	2	1	4	4	3	51	
130	5	3	3	4	5	3	4	4	3	3	37	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	63	
131	5	3	5	3	3	3	4	5	5	5	41	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	2	4	5	3	5	3	5	4	5	58		
132	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	34	5	5	4	3	4	21	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	56		
133	4	2	4	2	3	5	4	4	5	4	37	5	3	5	5	5	23	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	66	
134	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	71		
135	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	42	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	56		
136	3	4	3	3	2	5	4	4	4	3	35	4	5	4	3	3	19	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	55		
137	4	2	4	2	3	3	3	4	5	4	34	5	3	2	2	2	14	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	56		
138	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35	5	4	4	4	4	21	2	2	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	52		
139	5	2	3	4	5	5	5	4	4	3	40	5	5	5	4	5	24	5	5	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	63		
140	5	3	3	4	5	2	2	4	4	3	35	5	5	5	5	5	25	4	4	2	5	5	4	4	3	2	2	3	3	1	4	3	49	

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2401,857
	df	435
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
Kepuasan_Kerja1		,813	
Kepuasan_Kerja2		,595	
Kepuasan_Kerja3		,741	
Kepuasan_Kerja4		,354	
Kepuasan_Kerja5		,675	
Kepuasan_Kerja6		,663	
Kepuasan_Kerja7		,694	
Kepuasan_Kerja8		,830	
Kepuasan_Kerja9		,825	
Kepuasan_Kerja10		,701	
Komitmen_Oranisasi1			,726
Komitmen_Oranisasi2			,761
Komitmen_Oranisasi3			,798
Komitmen_Oranisasi4			,804
Komitmen_Oranisasi5			,676
OCB_1	,692		
OCB_2	,743		
OCB_3	,599		
OCB_4	,625		
OCB_5	,648		
OCB_6	,459		
OCB_7	,621		
OCB_8	,643		
OCB_9	,710		
OCB_10	,642		
OCB_11	,573		
OCB_12	,608		
OCB_13	,623		
OCB_14	,642		
OCB_15	,487		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP II)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2149,516
	df	351
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
Kepuasan_Kerja1		,823	
Kepuasan_Kerja2		,576	
Kepuasan_Kerja3		,737	
Kepuasan_Kerja5		,697	
Kepuasan_Kerja6		,689	
Kepuasan_Kerja7		,669	
Kepuasan_Kerja8		,845	
Kepuasan_Kerja9		,835	
Kepuasan_Kerja10		,706	
Komitmen_Oranisasi1			,725
Komitmen_Oranisasi2			,756
Komitmen_Oranisasi3			,810
Komitmen_Oranisasi4			,804
Komitmen_Oranisasi5			,701
OCB_1	,722		
OCB_2	,768		
OCB_3	,614		
OCB_4	,602		
OCB_5	,655		
OCB_7	,645		
OCB_8	,659		
OCB_9	,709		
OCB_10	,648		
OCB_11	,548		
OCB_12	,599		
OCB_13	,609		
OCB_14	,625		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

➤ Reliability KepuasanKerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	9

➤ Reliability KomitmenOrganisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	5

➤ Reliability *Organizational Citizenship Behavior*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	13

RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
2	Laki-Laki	> 35 Tahun	1-2 Tahun
3	Perempuan	20-25 Tahun	< 1 Tahun
4	Perempuan	30-35 Tahun	1-2 Tahun
5	Perempuan	20-25 Tahun	< 1 Tahun
6	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
7	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
8	Laki-Laki	25-30 Tahun	3-5 Tahun
9	Perempuan	30-35 Tahun	1-2 Tahun
10	Perempuan	30-35 Tahun	2-3 Tahun
11	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
12	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-3 Tahun
13	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-3 Tahun
14	Laki-Laki	30-35 Tahun	> 5 Tahun
15	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
16	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
17	Laki-Laki	25-30 Tahun	< 1 Tahun
18	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-3 Tahun
19	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
20	Laki-Laki	30-35 Tahun	3-5 Tahun
21	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
22	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
23	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
24	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun
25	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
26	Laki-Laki	25-30 Tahun	< 1 Tahun
27	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
28	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
29	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun
30	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
31	Laki-Laki	25-30 Tahun	2-3 Tahun
32	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
33	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
34	Laki-Laki	30-35 Tahun	3-5 Tahun
35	Laki-Laki	25-30 Tahun	> 5 Tahun
36	Laki-Laki	25-30 Tahun	3-5 Tahun
37	Laki-Laki	25-30 Tahun	3-5 Tahun

38	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
39	Laki-Laki	30-35 Tahun	1-2 Tahun
40	Perempuan	30-35 Tahun	1-2 Tahun
41	Laki-Laki	30-35 Tahun	1-2 Tahun
42	Laki-Laki	30-35 Tahun	3-5 Tahun
43	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun
44	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
45	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
46	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun
47	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
48	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
49	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
50	Laki-Laki	30-35 Tahun	3-5 Tahun
51	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
52	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
53	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
54	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
55	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
56	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
57	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
58	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
59	Laki-Laki	25-30 Tahun	3-5 Tahun
60	Perempuan	25-30 Tahun	< 1 Tahun
61	Perempuan	30-35 Tahun	2-3 Tahun
62	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
63	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun
64	Perempuan	> 35 Tahun	1-2 Tahun
65	Laki-Laki	> 35 Tahun	3-5 Tahun
66	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
67	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
68	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
69	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
70	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
71	Perempuan	30-35 Tahun	< 1 Tahun
72	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
73	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
74	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
75	Laki-Laki	30-35 Tahun	2-3 Tahun
76	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun
77	Perempuan	25-30 Tahun	> 5 Tahun
78	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun

79	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun
80	Laki-Laki	> 35 Tahun	2-3 Tahun
81	Laki-Laki	20-25 Tahun	1-2 Tahun
82	Laki-Laki	20-25 Tahun	2-3 Tahun
83	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
84	Perempuan	30-35 Tahun	> 5 Tahun
85	Laki-Laki	30-35 Tahun	1-2 Tahun
86	Laki-Laki	> 35 Tahun	3-5 Tahun
87	Perempuan	> 35 Tahun	2-3 Tahun
88	Laki-Laki	30-35 Tahun	> 5 Tahun
89	Perempuan	30-35 Tahun	> 5 Tahun
90	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
91	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
92	Laki-Laki	30-35 Tahun	2-3 Tahun
93	Laki-Laki	30-35 Tahun	3-5 Tahun
94	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
95	Laki-Laki	20-25 Tahun	1-2 Tahun
96	Laki-Laki	20-25 Tahun	2-3 Tahun
97	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
98	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
99	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
100	Perempuan	20-25 Tahun	> 5 Tahun
101	Perempuan	30-35 Tahun	> 5 Tahun
102	Laki-Laki	20-25 Tahun	> 5 Tahun
103	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
104	Perempuan	25-30 Tahun	1-2 Tahun
105	Perempuan	30-35 Tahun	> 5 Tahun
106	Perempuan	30-35 Tahun	> 5 Tahun
107	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
108	Laki-Laki	20-25 Tahun	2-3 Tahun
109	Perempuan	> 35 Tahun	> 5 Tahun
110	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
111	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
112	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
113	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
114	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
115	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
116	Laki-Laki	> 35 Tahun	> 5 Tahun
117	Laki-Laki	30-35 Tahun	> 5 Tahun
118	Laki-Laki	20-25 Tahun	1-2 Tahun
119	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun

120	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
121	Laki-Laki	20-25 Tahun	3-5 Tahun
122	Laki-Laki	> 35 Tahun	2-3 Tahun
123	Laki-Laki	> 35 Tahun	> 5 Tahun
124	Laki-Laki	30-35 Tahun	3-5 Tahun
125	Laki-Laki	20-25 Tahun	> 5 Tahun
126	Perempuan	20-25 Tahun	3-5 Tahun
127	Laki-Laki	> 35 Tahun	> 5 Tahun
128	Laki-Laki	> 35 Tahun	2-3 Tahun
129	Perempuan	25-30 Tahun	3-5 Tahun
130	Perempuan	> 35 Tahun	> 5 Tahun
131	Perempuan	> 35 Tahun	3-5 Tahun
132	Perempuan	20-25 Tahun	> 5 Tahun
133	Perempuan	25-30 Tahun	2-3 Tahun
134	Laki-Laki	25-30 Tahun	> 5 Tahun
135	Perempuan	30-35 Tahun	3-5 Tahun
136	Laki-Laki	> 35 Tahun	> 5 Tahun
137	Perempuan	20-25 Tahun	2-3 Tahun
138	Laki-Laki	25-30 Tahun	3-5 Tahun
139	Perempuan	20-25 Tahun	1-2 Tahun
140	Perempuan	> 35 Tahun	> 5 Tahun

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	39,3	39,3	39,3
	Perempuan	85	60,7	60,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	46	32,9	32,9	32,9
	25-30 Tahun	42	30,0	30,0	62,9
	30-35 Tahun	36	25,7	25,7	88,6
	> 35 Tahun	16	11,4	11,4	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	6	4,3	4,3	4,3
	1-2 Tahun	14	10,0	10,0	14,3
	2-3 Tahun	26	18,6	18,6	32,9
	3-5 Tahun	54	38,6	38,6	71,4
	> 5 Tahun	40	28,6	28,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

DATA PENELITIAN

No	Kepuasan_Kerja									JML	Komitmen_Organisasi					JML	Organizational_Citizenship_Behaviour													JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	4	4	4	4	4	2	3	3	31	4	4	4	2	4	18	2	1	1	5	5	5	5	4	1	1	1	4	4	39
2	5	4	4	4	5	4	2	3	3	34	4	4	4	4	3	19	4	1	1	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	44
3	4	4	3	2	5	5	4	4	2	33	4	4	4	3	4	19	2	1	1	4	3	4	5	3	1	1	1	4	5	35
4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	32	5	4	4	3	3	19	2	1	1	5	4	4	4	5	2	1	1	2	3	35
5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	34	4	4	4	3	4	19	4	4	1	4	2	2	2	5	1	1	1	4	3	34
6	4	4	3	3	2	3	4	2	3	28	2	2	4	2	4	14	2	1	1	4	2	1	1	4	1	1	3	4	4	29
7	3	3	5	3	4	3	3	2	3	29	4	4	3	3	4	18	2	1	1	3	4	1	1	5	2	2	1	3	4	30
8	4	4	2	4	4	2	4	4	3	31	3	2	4	2	3	14	2	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	4	3	30
9	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	1	3	3	5	3	15	2	4	4	3	2	1	1	4	2	1	1	2	2	29
10	4	3	4	3	3	4	1	2	5	29	4	4	4	4	4	20	2	1	4	2	4	4	1	2	1	1	2	2	4	30
11	4	2	3	3	2	2	4	3	2	25	1	3	3	3	1	11	2	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	3	5	27
12	3	3	3	3	3	2	3	4	2	26	5	3	3	1	1	13	4	1	1	3	2	1	1	5	1	1	1	2	4	27
13	3	3	5	4	3	4	3	5	4	34	5	4	3	3	4	19	2	1	4	3	2	4	4	5	2	1	1	3	3	35
14	3	4	5	4	4	4	3	5	3	35	4	1	2	1	4	12	2	1	4	3	2	4	4	5	1	1	1	4	4	36
15	3	3	3	5	5	2	4	5	5	35	3	3	4	4	4	18	2	1	2	5	2	1	4	4	1	1	4	3	4	34
16	3	3	4	3	2	3	3	4	3	28	4	4	3	4	3	18	4	2	2	3	2	1	1	5	2	1	1	5	1	30
17	5	4	2	4	3	5	5	3	5	36	3	3	3	4	3	16	2	2	2	3	4	1	1	2	4	5	4	3	5	38
18	5	4	4	4	5	3	5	4	3	37	1	2	4	2	3	12	2	2	2	4	2	1	4	4	1	1	3	4	4	34
19	4	5	4	4	5	5	5	3	3	40	2	2	2	3	2	11	4	2	2	5	2	1	4	5	1	1	1	4	4	36
20	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32	3	3	4	2	3	15	2	2	2	3	2	1	2	5	4	3	2	5	3	36

21	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31	3	3	3	4	4	17	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	5	5	40
22	4	3	3	4	3	2	2	4	3	28	1	4	4	3	4	16	2	2	4	5	2	2	2	5	4	3	4	3	5	43
23	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30	3	4	3	3	3	16	4	2	2	5	2	2	2	4	2	1	1	4	1	32
24	4	2	3	4	4	2	5	3	3	30	3	2	4	3	3	15	2	2	4	4	4	2	2	5	4	1	1	4	3	38
25	4	5	5	3	3	2	4	5	3	34	4	3	3	2	4	16	2	2	2	3	2	2	2	5	2	1	1	4	3	31
26	4	5	4	4	3	3	3	4	3	33	5	2	2	3	3	15	4	2	2	4	2	2	4	4	2	1	1	4	3	35
27	5	5	2	2	4	2	4	4	3	31	3	3	3	3	2	14	2	1	2	3	2	2	4	4	4	1	5	5	39	
28	4	3	2	4	4	5	3	2	5	32	2	3	4	3	2	14	4	1	1	5	4	2	2	3	2	1	1	4	4	34
29	4	2	3	3	3	4	3	4	29	5	3	3	3	3	17	2	2	4	5	2	2	4	5	2	1	1	5	5	40	
30	2	2	4	1	2	5	2	2	5	25	3	2	4	2	3	14	4	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	3	5	39
31	3	3	2	4	2	3	2	4	5	28	4	3	4	3	3	17	4	2	4	4	4	2	2	5	2	4	4	5	5	47
32	4	4	4	2	2	4	3	3	3	29	3	3	4	3	4	17	4	2	2	3	2	1	2	5	2	1	4	3	2	33
33	2	2	3	4	3	2	2	3	5	26	4	2	3	3	1	13	2	1	2	3	4	1	1	3	2	1	1	5	1	27
34	2	3	4	4	4	4	2	4	4	31	5	4	4	4	4	21	4	2	2	5	2	2	4	5	4	1	1	5	5	42
35	3	3	3	4	4	3	4	3	2	29	2	4	4	4	3	17	4	2	2	5	4	2	2	4	2	1	4	5	5	42
36	3	5	3	4	4	2	5	4	4	34	2	4	4	4	4	18	4	2	2	5	4	2	4	4	2	1	4	3	5	42
37	2	3	4	3	3	3	2	3	4	27	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	2	2	3	2	1	2	4	4	41
38	5	4	4	3	3	5	4	4	3	35	4	1	4	1	3	13	2	2	2	4	2	1	2	4	4	2	2	3	4	34
39	4	4	3	5	4	3	3	4	3	33	3	3	3	3	2	14	1	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	3	35
40	4	4	4	3	3	3	4	4	2	31	3	2	4	3	3	15	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	5	4	37	
41	4	3	4	3	4	1	4	3	2	28	3	3	4	3	4	17	2	2	1	5	4	2	2	3	4	2	2	4	2	35
42	3	5	4	3	2	3	2	3	4	29	5	4	3	4	1	17	4	2	4	3	4	4	4	5	2	2	2	4	3	43
43	4	4	3	2	4	3	5	3	5	33	2	3	3	4	4	16	2	1	2	5	2	2	2	3	2	2	4	4	5	36
44	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40	4	3	4	3	3	17	2	2	1	5	1	2	4	3	2	2	4	3	5	36
45	4	3	4	3	4	4	4	2	3	31	2	3	4	3	2	14	1	1	1	4	2	4	2	4	4	2	2	3	5	35

46	4	4	4	4	3	5	3	4	5	36	4	3	4	4	4	19	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	4	5	5	33	
47	3	3	3	4	3	4	4	2	4	30	4	2	3	4	3	16	1	1	1	3	4	2	4	4	2	2	2	5	5	36	
48	4	3	5	3	4	3	2	2	5	31	3	4	3	4	3	17	1	2	1	5	2	1	2	5	4	2	2	3	3	33	
49	3	3	2	3	2	4	3	2	5	27	3	4	4	2	3	16	1	1	1	4	2	2	1	4	2	1	2	5	2	28	
50	3	4	2	3	4	4	4	3	3	30	3	2	3	3	3	14	5	2	4	3	1	1	1	4	4	1	1	5	3	35	
51	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	3	3	5	4	1	16	5	3	5	3	1	1	2	5	2	2	4	5	5	43	
52	4	5	4	5	3	5	3	4	4	37	4	3	5	3	3	18	4	2	4	5	1	1	1	4	4	2	2	5	3	38	
53	3	3	5	4	3	5	4	5	3	35	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	1	2	1	4	4	2	4	5	3	41	
54	3	3	2	4	2	4	3	2	3	26	5	5	4	4	5	23	4	3	5	5	1	1	1	4	4	2	2	5	4	41	
55	3	4	4	2	4	4	2	1	3	27	4	4	4	3	4	19	3	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	3	2	47	
56	3	4	2	2	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	5	20	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	5	4	46
57	3	3	4	2	3	4	2	3	3	27	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	43	
58	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41	4	5	5	4	5	23	3	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	5	5	53	
59	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	5	5	4	4	5	23	5	2	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	53		
60	4	5	3	4	5	4	4	3	3	35	5	4	4	5	5	23	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	45	
61	4	4	4	5	4	4	5	5	3	38	3	1	1	5	3	13	3	5	5	5	5	4	3	5	1	2	4	5	4	51	
62	5	5	4	5	5	5	4	4	3	40	5	4	4	4	5	22	5	3	5	5	4	5	5	2	2	4	2	5	4	51	
63	4	3	3	4	3	2	3	3	3	28	3	2	4	4	4	17	3	3	4	3	1	4	3	4	2	2	1	4	2	36	
64	4	3	4	3	5	3	2	2	4	30	3	3	3	3	4	16	5	4	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	43	
65	3	4	4	3	5	4	3	2	5	33	4	3	3	3	4	17	4	3	3	5	5	3	3	2	2	1	2	5	5	43	
66	3	4	2	4	3	3	4	2	4	29	3	4	3	4	3	17	5	3	5	4	5	5	3	4	2	2	1	2	2	43	
67	2	4	4	3	4	5	2	3	5	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	5	5	3	1	1	1	5	2	41	
68	3	2	3	2	2	3	4	2	2	23	4	5	5	5	1	20	5	3	4	3	4	4	4	4	1	1	2	3	3	41	
69	3	3	5	3	4	4	3	2	3	30	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	4	5	5	1	1	1	4	3	41	
70	2	4	4	4	4	3	2	3	5	31	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	4	4	4	5	1	2	1	3	2	39	

71	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	4	5	5	5	3	22	4	4	3	3	3	3	3	5	1	1	1	5	5	41	
72	3	4	5	4	4	5	5	4	3	37	3	2	3	3	3	14	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	50
73	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	24	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	4	54	
74	5	4	4	4	5	4	2	3	3	34	2	3	4	3	4	16	3	3	3	2	1	1	5	3	4	4	4	5	5	43	
75	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	4	5	5	4	1	19	4	5	2	4	1	1	5	4	5	4	4	5	4	48	
76	3	3	4	3	4	4	4	4	2	31	3	3	3	2	3	14	5	3	4	2	1	1	4	3	2	4	2	2	4	37	
77	3	4	3	3	4	4	5	5	4	35	2	2	3	3	2	12	5	3	5	2	1	1	5	5	3	4	4	5	5	48	
78	5	4	3	4	5	3	5	4	5	38	2	3	3	3	4	15	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	3	4	49	
79	2	3	4	4	4	4	2	2	4	29	3	2	3	4	4	16	5	5	5	2	1	1	2	3	3	2	4	5	5	43	
80	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36	4	5	5	5	1	20	4	3	5	2	1	1	5	4	3	5	4	4	5	46	
81	2	3	4	3	3	5	2	3	2	27	4	4	5	4	3	20	4	2	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	46	
82	4	4	5	4	4	3	4	2	5	35	4	3	3	4	4	18	4	3	5	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	46	
83	5	4	4	4	5	3	2	2	2	31	3	3	3	2	3	14	4	3	5	2	1	4	3	2	4	2	2	4	3	39	
84	2	3	4	3	3	3	3	2	4	27	5	4	4	4	4	21	2	4	3	2	1	1	4	5	5	2	3	4	5	41	
85	4	3	4	4	5	4	3	3	2	32	4	4	3	2	3	16	5	2	5	4	1	1	5	3	3	3	2	5	5	44	
86	4	4	4	3	5	3	4	4	2	33	3	2	3	4	4	16	4	2	5	2	1	4	4	4	4	5	2	3	3	43	
87	4	3	5	3	4	3	2	2	4	30	3	4	4	3	4	18	4	3	4	2	1	4	4	1	1	1	4	4	2	35	
88	3	5	2	1	1	3	1	3	4	23	3	3	4	3	4	17	3	5	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	4	42	
89	2	3	3	4	4	4	4	3	5	32	1	4	4	4	3	16	5	3	2	4	2	2	4	1	1	1	5	5	4	39	
90	4	4	4	2	2	5	4	4	1	30	3	3	3	3	2	14	5	4	5	2	2	2	4	2	1	1	4	3	2	37	
91	4	4	5	5	3	2	4	3	2	32	2	3	4	2	1	12	4	4	5	2	2	2	4	1	1	1	5	4	2	37	
92	4	4	4	4	4	3	4	4	2	33	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	2	2	2	5	1	1	3	4	5	41	
93	5	4	4	4	3	4	4	3	3	34	2	3	3	4	4	16	5	5	4	2	2	2	5	2	2	1	5	5	4	44	
94	4	3	5	4	4	3	3	5	3	34	2	3	4	2	1	12	5	3	3	2	2	2	4	4	1	1	1	2	4	4	36
95	3	4	4	3	2	4	2	5	3	30	2	5	5	5	2	19	5	2	3	2	2	2	4	5	2	1	1	5	4	4	40

96	5	4	2	4	4	3	2	3	4	31	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	2	2	2	5	1	1	2	4	4	4	42
97	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	1	4	4	4	4	17	3	2	4	2	2	2	4	5	2	1	1	5	4	4	39
98	2	4	2	1	3	5	3	3	4	27	5	3	3	3	1	15	4	3	5	2	2	2	2	5	1	1	1	4	4	4	38
99	5	4	3	4	3	4	5	5	3	36	3	4	4	2	4	17	5	3	5	4	2	2	2	2	1	1	1	3	5	5	40
100	4	4	4	5	5	3	3	4	5	37	1	3	2	4	3	13	5	2	5	2	1	2	4	1	1	1	3	4	4	35	
101	3	5	3	3	5	5	5	3	4	36	1	4	4	4	5	18	5	5	3	4	1	1	3	1	1	1	4	5	5	43	
102	5	4	3	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	3	15	4	3	4	2	2	2	4	4	2	1	1	3	5	3	38
103	3	3	3	4	2	3	3	4	4	29	4	5	4	3	4	20	2	3	5	4	2	2	2	5	4	5	4	4	3	46	
104	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	4	5	5	3	3	20	3	2	5	4	2	2	4	2	1	1	3	5	5	3	40
105	2	4	3	3	4	2	3	5	29	2	2	3	3	2	12	5	3	4	4	2	2	2	4	1	1	1	4	4	2	37	
106	2	2	3	4	4	1	3	2	4	25	4	3	4	3	3	17	3	5	3	2	1	2	5	4	3	2	4	4	1	39	
107	4	3	5	4	2	3	4	5	3	33	3	3	3	2	3	14	4	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	5	3	42
108	4	5	5	3	2	4	3	4	4	34	5	5	4	4	2	20	5	5	5	4	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	44
109	5	3	5	5	5	5	5	3	41	4	4	4	4	5	21	3	3	5	4	2	2	2	5	5	5	4	5	4	5	52	
110	3	5	4	4	5	4	5	5	3	38	2	3	3	4	3	15	5	5	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	2	49	
111	4	4	4	2	4	2	4	3	4	31	3	2	3	4	3	15	5	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	39		
112	4	4	3	4	5	2	4	4	3	33	2	3	3	4	3	15	1	1	1	1	2	2	4	4	5	3	3	3	5	1	34
113	4	4	3	4	4	2	4	3	4	32	3	2	3	3	4	15	3	3	3	2	2	4	2	4	1	1	1	3	3	4	34
114	2	2	3	4	3	5	3	2	3	27	4	4	4	4	3	19	1	1	1	2	2	2	1	4	3	3	3	4	4	3	32
115	4	4	4	4	2	4	4	3	3	32	4	2	3	4	3	16	2	1	1	4	2	2	4	5	1	1	1	3	5	3	33
116	2	2	2	4	4	4	4	2	3	27	1	1	4	4	4	14	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1	4	3	5	28	
117	3	2	2	2	4	3	3	4	3	26	3	2	3	3	4	15	1	1	3	2	2	1	4	1	1	1	3	4	3	27	
118	3	3	3	3	4	2	2	3	4	27	4	3	3	2	4	16	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	4	3	27
119	2	2	2	3	2	4	2	2	4	23	4	2	1	2	1	10	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	4	1	23	
120	2	3	2	2	3	3	2	2	5	24	1	2	2	3	2	10	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	3	25	

121	3	3	2	3	2	3	2	2	4	24	3	1	2	1	3	10	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	4	3	2	24	
122	2	2	2	2	3	2	2	1	3	19	5	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	2	22	
123	3	3	3	3	4	3	4	3	5	31	3	2	3	3	3	14	1	1	1	4	5	4	5	2	1	1	4	5	2	36	
124	4	5	3	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	3	3	18	2	1	1	3	5	5	5	1	1	1	3	3	3	34	
125	4	4	3	3	4	4	4	3	4	34	3	2	3	4	3	15	1	1	1	4	3	4	4	2	1	1	1	3	5	3	33
126	4	3	4	4	3	5	3	4	3	33	2	3	3	3	4	15	1	1	4	5	5	5	4	1	1	1	4	3	3	38	
127	2	4	3	3	4	5	3	4	4	32	3	3	2	3	4	15	2	1	1	5	4	3	4	1	1	4	3	5	3	37	
128	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	3	5	4	4	4	20	4	5	4	5	5	4	5	2	1	1	4	3	1	44	
129	4	5	4	3	3	5	5	3	2	34	5	4	4	4	4	21	1	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	2	41	
130	4	3	4	4	4	5	3	2	5	34	3	5	5	3	5	21	1	1	1	4	5	5	3	1	1	3	3	5	2	35	
131	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	5	3	3	3	3	17	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	3	4	3	36	
132	5	5	4	3	4	3	2	4	4	34	4	4	4	4	3	19	2	3	3	5	5	5	4	4	3	2	3	5	2	46	
133	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	3	2	49		
134	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	2	54	
135	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	53		
136	5	5	4	4	5	5	5	5	3	41	4	5	5	5	4	23	2	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	2	52		
137	5	3	2	2	2	2	2	2	3	26	4	5	3	4	4	20	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	47	
138	5	5	5	4	5	5	5	5	3	42	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	1	53	
139	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	56		
140	4	4	2	3	4	2	4	3	3	29	3	4	4	2	4	17	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	42		

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	140	19,00	44,00	31,9214	4,67208
Komitmen_Organisasi	140	9,00	25,00	16,9214	3,30917
Organizational_Citizenship_Behaviour	140	22,00	56,00	39,1071	7,07178
Valid N (listwise)	140				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan_Kerja					
Skor Max	5	x	9	=	45
Skor Min	1	x	9	=	9
Mi	54	/	2	=	27
Sdi	36	/	6	=	6
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	33,00	
Sedang	:	21,00	\leq	X	$< 33,00$
Rendah	:	X	$<$	21,00	

Komitmen_Organisasi					
Skor Max	5	x	5	=	25
Skor Min	1	x	5	=	5
Mi	30	/	2	=	15,0
Sdi	20	/	6	=	3,3
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	18,33	
Sedang	:	11,67	\leq	X	$< 18,33$
Rendah	:	X	$<$	11,67	

<i>Organizational_Citizenship_Behaviour</i>					
Skor Max	5	x	13	=	65
Skor Min	1	x	13	=	13
Mi	78	/	2	=	39,0
Sdi	52	/	6	=	8,7
Tinggi			: $X \geq M + SD$		
Sedang			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah			: $X \leq M - SD$		
Kategori			Skor		
Tinggi	:		X	\geq	47,67
Sedang	:		30,33	\leq	X
Rendah	:		X	<	30,33

RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Kepuasan_Kerja	KTG	Komitmen_Organisasi	KTG	OCB	KTG
1	31	Sedang	18	Sedang	39	Sedang
2	34	Tinggi	19	Tinggi	44	Sedang
3	33	Tinggi	19	Tinggi	35	Sedang
4	32	Sedang	19	Tinggi	35	Sedang
5	34	Tinggi	19	Tinggi	34	Sedang
6	28	Sedang	14	Sedang	29	Rendah
7	29	Sedang	18	Sedang	30	Rendah
8	31	Sedang	14	Sedang	30	Rendah
9	29	Sedang	15	Sedang	29	Rendah
10	29	Sedang	20	Tinggi	30	Rendah
11	25	Sedang	11	Rendah	27	Rendah
12	26	Sedang	13	Sedang	27	Rendah
13	34	Tinggi	19	Tinggi	35	Sedang
14	35	Tinggi	12	Sedang	36	Sedang
15	35	Tinggi	18	Sedang	34	Sedang
16	28	Sedang	18	Sedang	30	Rendah
17	36	Tinggi	16	Sedang	38	Sedang
18	37	Tinggi	12	Sedang	34	Sedang
19	40	Tinggi	11	Rendah	36	Sedang
20	32	Sedang	15	Sedang	36	Sedang
21	31	Sedang	17	Sedang	40	Sedang
22	28	Sedang	16	Sedang	43	Sedang
23	30	Sedang	16	Sedang	32	Sedang
24	30	Sedang	15	Sedang	38	Sedang
25	34	Tinggi	16	Sedang	31	Sedang
26	33	Tinggi	15	Sedang	35	Sedang
27	31	Sedang	14	Sedang	39	Sedang
28	32	Sedang	14	Sedang	34	Sedang
29	29	Sedang	17	Sedang	40	Sedang
30	25	Sedang	14	Sedang	39	Sedang
31	28	Sedang	17	Sedang	47	Sedang
32	29	Sedang	17	Sedang	33	Sedang
33	26	Sedang	13	Sedang	27	Rendah
34	31	Sedang	21	Tinggi	42	Sedang
35	29	Sedang	17	Sedang	42	Sedang
36	34	Tinggi	18	Sedang	42	Sedang

37	27	Sedang	20	Tinggi	41	Sedang
38	35	Tinggi	13	Sedang	34	Sedang
39	33	Tinggi	14	Sedang	35	Sedang
40	31	Sedang	15	Sedang	37	Sedang
41	28	Sedang	17	Sedang	35	Sedang
42	29	Sedang	17	Sedang	43	Sedang
43	33	Tinggi	16	Sedang	36	Sedang
44	40	Tinggi	17	Sedang	36	Sedang
45	31	Sedang	14	Sedang	35	Sedang
46	36	Tinggi	19	Tinggi	33	Sedang
47	30	Sedang	16	Sedang	36	Sedang
48	31	Sedang	17	Sedang	33	Sedang
49	27	Sedang	16	Sedang	28	Rendah
50	30	Sedang	14	Sedang	35	Sedang
51	30	Sedang	16	Sedang	43	Sedang
52	37	Tinggi	18	Sedang	38	Sedang
53	35	Tinggi	18	Sedang	41	Sedang
54	26	Sedang	23	Tinggi	41	Sedang
55	27	Sedang	19	Tinggi	47	Sedang
56	31	Sedang	20	Tinggi	46	Sedang
57	27	Sedang	20	Tinggi	43	Sedang
58	41	Tinggi	23	Tinggi	53	Tinggi
59	41	Tinggi	23	Tinggi	53	Tinggi
60	35	Tinggi	23	Tinggi	45	Sedang
61	38	Tinggi	13	Sedang	51	Tinggi
62	40	Tinggi	22	Tinggi	51	Tinggi
63	28	Sedang	17	Sedang	36	Sedang
64	30	Sedang	16	Sedang	43	Sedang
65	33	Tinggi	17	Sedang	43	Sedang
66	29	Sedang	17	Sedang	43	Sedang
67	32	Sedang	20	Tinggi	41	Sedang
68	23	Sedang	20	Tinggi	41	Sedang
69	30	Sedang	20	Tinggi	41	Sedang
70	31	Sedang	15	Sedang	39	Sedang
71	33	Tinggi	22	Tinggi	41	Sedang
72	37	Tinggi	14	Sedang	50	Tinggi
73	43	Tinggi	24	Tinggi	54	Tinggi
74	34	Tinggi	16	Sedang	43	Sedang
75	26	Sedang	19	Tinggi	48	Tinggi
76	31	Sedang	14	Sedang	37	Sedang
77	35	Tinggi	12	Sedang	48	Tinggi

78	38	Tinggi	15	Sedang	49	Tinggi
79	29	Sedang	16	Sedang	43	Sedang
80	36	Tinggi	20	Tinggi	46	Sedang
81	27	Sedang	20	Tinggi	46	Sedang
82	35	Tinggi	18	Sedang	46	Sedang
83	31	Sedang	14	Sedang	39	Sedang
84	27	Sedang	21	Tinggi	41	Sedang
85	32	Sedang	16	Sedang	44	Sedang
86	33	Tinggi	16	Sedang	43	Sedang
87	30	Sedang	18	Sedang	35	Sedang
88	23	Sedang	17	Sedang	42	Sedang
89	32	Sedang	16	Sedang	39	Sedang
90	30	Sedang	14	Sedang	37	Sedang
91	32	Sedang	12	Sedang	37	Sedang
92	33	Tinggi	21	Tinggi	41	Sedang
93	34	Tinggi	16	Sedang	44	Sedang
94	34	Tinggi	12	Sedang	36	Sedang
95	30	Sedang	19	Tinggi	40	Sedang
96	31	Sedang	19	Tinggi	42	Sedang
97	36	Tinggi	17	Sedang	39	Sedang
98	27	Sedang	15	Sedang	38	Sedang
99	36	Tinggi	17	Sedang	40	Sedang
100	37	Tinggi	13	Sedang	35	Sedang
101	36	Tinggi	18	Sedang	43	Sedang
102	31	Sedang	15	Sedang	38	Sedang
103	29	Sedang	20	Tinggi	46	Sedang
104	31	Sedang	20	Tinggi	40	Sedang
105	29	Sedang	12	Sedang	37	Sedang
106	25	Sedang	17	Sedang	39	Sedang
107	33	Tinggi	14	Sedang	42	Sedang
108	34	Tinggi	20	Tinggi	44	Sedang
109	41	Tinggi	21	Tinggi	52	Tinggi
110	38	Tinggi	15	Sedang	49	Tinggi
111	31	Sedang	15	Sedang	39	Sedang
112	33	Tinggi	15	Sedang	34	Sedang
113	32	Sedang	15	Sedang	34	Sedang
114	27	Sedang	19	Tinggi	32	Sedang
115	32	Sedang	16	Sedang	33	Sedang
116	27	Sedang	14	Sedang	28	Rendah
117	26	Sedang	15	Sedang	27	Rendah
118	27	Sedang	16	Sedang	27	Rendah

119	23	Sedang	10	Rendah	23	Rendah
120	24	Sedang	10	Rendah	25	Rendah
121	24	Sedang	10	Rendah	24	Rendah
122	19	Rendah	9	Rendah	22	Rendah
123	31	Sedang	14	Sedang	36	Sedang
124	35	Tinggi	18	Sedang	34	Sedang
125	34	Tinggi	15	Sedang	33	Sedang
126	33	Tinggi	15	Sedang	38	Sedang
127	32	Sedang	15	Sedang	37	Sedang
128	34	Tinggi	20	Tinggi	44	Sedang
129	34	Tinggi	21	Tinggi	41	Sedang
130	34	Tinggi	21	Tinggi	35	Sedang
131	34	Tinggi	17	Sedang	36	Sedang
132	34	Tinggi	19	Tinggi	46	Sedang
133	39	Tinggi	15	Sedang	49	Tinggi
134	44	Tinggi	25	Tinggi	54	Tinggi
135	42	Tinggi	24	Tinggi	53	Tinggi
136	41	Tinggi	23	Tinggi	52	Tinggi
137	26	Sedang	20	Tinggi	47	Sedang
138	42	Tinggi	24	Tinggi	53	Tinggi
139	44	Tinggi	25	Tinggi	56	Tinggi
140	29	Sedang	17	Sedang	42	Sedang

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	60	42,9	42,9	42,9
	Sedang	79	56,4	56,4	99,3
	Rendah	1	,7	,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	44	31,4	31,4	31,4
	Sedang	90	64,3	64,3	95,7
	Rendah	6	4,3	4,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Organizational_Citizenship_Behaviour

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	12,1	12,1	12,1
	Sedang	106	75,7	75,7	87,9
	Rendah	17	12,1	12,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	Organizational_Citizenship_Behaviour
N		140	140	140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,9214	16,9214	39,1071
	Std. Deviation	4,67208	3,30917	7,07178
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,098	,062
	Positive	,085	,098	,062
	Negative	-,044	-,067	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		1,010	1,156	,739
Asymp. Sig. (2-tailed)		,260	,138	,646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Organizational_Citizenship_Behaviour *Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational_Citizenship_Behaviour * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	3304,086	22	150,186	4,818	,000
		Linearity	2262,699	1	2262,699	72,584	,000
		Deviation from Linearity	1041,387	21	49,590	1,591	,063
	Within Groups		3647,307	117	31,174		
	Total		6951,393	139			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational_Citizenship_Behaviour * Kepuasan_Kerja	,571	,326	,689	,475

Organizational_Citizenship_Behaviour *Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational_Citizenship_Behaviour * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	3290,998	16	205,687	6,912	,000
		Linearity	2552,693	1	2552,693	85,778	,000
		Deviation from Linearity	738,305	15	49,220	1,654	,069
	Within Groups		3660,395	123	29,759		
	Total		6951,393	139			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational_Citizenship_Behaviour * Komitmen_Organisasi	,606	,367	,688	,473

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,503	,496	5,01941

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3499,743	2	1749,872	69,454	,000 ^a
	Residual	3451,650	137	25,195		
	Total	6951,393	139			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja
- b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,375	3,162		1,067	,288		
	Kepuasan_Kerja	,603	,098	,399	6,131	,000	,858	1,166
	Komitmen_Organisasi	,974	,139	,456	7,007	,000	,858	1,166

- a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP I)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,548 ^a	,301	,285	5,97877	,301	19,489	3	136	,000
2	,658 ^b	,433	,416	5,40506	,132	31,403	1	135	,000
3	,768 ^c	,589	,574	4,61597	,157	51,102	1	134	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2089,987	3	696,662	19,489	,000 ^a
	Residual	4861,406	136	35,746		
	Total	6951,393	139			
2	Regression	3007,407	4	751,852	25,735	,000 ^b
	Residual	3943,986	135	29,215		
	Total	6951,393	139			
3	Regression	4096,237	5	819,247	38,449	,000 ^c
	Residual	2855,156	134	21,307		
	Total	6951,393	139			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi

d. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,244	2,354		9,874	,000		
	Jenis_Kelamin	2,887	1,143	,195	2,525	,013	,859	1,164
	Usia	1,348	,564	,181	2,390	,018	,893	1,120
	Lama_Bekerja	1,872	,406	,358	4,606	,000	,849	1,177
2	(Constant)	8,560	3,376		2,536	,012		
	Jenis_Kelamin	1,756	1,053	,119	2,668	,010	,827	1,209
	Usia	1,124	,511	,151	2,198	,030	,887	1,127
	Lama_Bekerja	1,173	,388	,225	3,022	,003	,761	1,313
	Kepuasan_Kerja	,618	,110	,409	5,604	,000	,791	1,265
3	(Constant)	1,984	3,026		,656	,513		
	Jenis_Kelamin	1,323	,901	,090	3,469	,014	,824	1,214
	Usia	,687	,441	,092	3,557	,012	,870	1,149
	Lama_Bekerja	1,282	,332	,245	3,865	,000	,760	1,316
	Kepuasan_Kerja	,391	,099	,258	3,928	,000	,710	1,409
	Komitmen_Organisasi	,926	,130	,433	7,149	,000	,834	1,199

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

HASIL UJI REGRESI PADA VARIABEL KONTROL (TAHAP II)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,548 ^a	,301	,285	5,97877	,301	19,489	3	136	,000
2	,736 ^b	,542	,528	4,85645	,241	71,122	1	135	,000
3	,768 ^c	,589	,574	4,61597	,047	15,433	1	134	,000

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin
b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi
c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2089,987	3	696,662	,000 ^a
	Residual	4861,406	136	35,746	
	Total	6951,393	139		
2	Regression	3767,407	4	941,852	,000 ^b
	Residual	3183,986	135	23,585	
	Total	6951,393	139		
3	Regression	4096,237	5	819,247	,000 ^c
	Residual	2855,156	134	21,307	
	Total	6951,393	139		

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja
- d. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,244	2,354	9,874	,000		
	Jenis_Kelamin	2,887	1,143	,195	2,525	,013	,859 1,164
	Usia	1,348	,564	,181	2,390	,018	,893 1,120
	Lama_Bekerja	1,872	,406	,358	4,606	,000	,849 1,177
2	(Constant)	9,156	2,539		3,606	,000	
	Jenis_Kelamin	1,888	,936	,128	2,018	,046	,845 1,183
	Usia	,737	,464	,099	2,589	,011	,871 1,148
	Lama_Bekerja	1,698	,331	,325	5,134	,000	,846 1,182
	Komitmen_Organisasi	1,089	,129	,510	8,433	,000	,929 1,076
3	(Constant)	1,984	3,026		,656	,513	
	Jenis_Kelamin	1,323	,901	,090	3,469	,014	,824 1,214
	Usia	,687	,441	,092	3,557	,012	,870 1,149
	Lama_Bekerja	1,282	,332	,245	3,865	,000	,760 1,316
	Komitmen_Organisasi	,926	,130	,433	7,149	,000	,834 1,199
	Kepuasan_Kerja	,391	,099	,258	3,928	,000	,710 1,409

- a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI TAHAP I DAN TAHAP II

Independent Variabel	OCB			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
VariabelKontrol				
Usia	0,195	0,119	0,128	0,090
Jeniskelamin	0,181	0,151	0,099	0,092
Lama Bekerja	0,358	0,225	0,325	0,245
KepuasanKerja			0,409**	0,258**
KomitmenOrganisasi		0,510**		0,433**
R^2	0,301	0,433**	0,542**	0,589**
ΔR^2	0,301	0,132	0,241	0,288

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

HASIL UJI KORELASI

Correlations

		Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	Organizational_Citizenship_Behaviour
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	,377**	,571**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	140	140	140
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	,377**	1	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	140	140	140
Organizational_Citizenship_Behaviour	Pearson Correlation	,571**	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	140	140	140

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN VALUE

RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1		
sqrt	(X2)	
	0,894	0,743
	0,831	0,862
a =		0,438

sqrt	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)	
	0,894	0,793
	0,887	0,890
b =		0,641

sqrt	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)	
	0,831	0,743
	0,894	0,862
c =		0,703

Convergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	OCB
1	Kepuasan_Kerja	31,9214	4,67208	0,730	0,894		
2	Komitmen_Organisasi	16,9214	3,30917	0,759	0,377	0,831	
3	OCB	39,1071	7,07178	0,646	0,571	0,606	0,886

Divergent Validity

No	Variabel	Mean	SD	AVE	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	OCB
1	Kepuasan_Kerja	31,9214	4,67208	0,730	0,730	0,142	0,326
2	Komitmen_Organisasi	16,9214	3,30917	0,759	0,438	0,759	0,367
3	OCB	39,1071	7,07178	0,646	0,641	0,703	0,646