

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERAWAT RS PKU  
MUHAMMADIYAH BANTUL**

**SKRIPSI**

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



Oleh

Dewi Nurindahsari

NIM 12808141018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

Oleh:

**Dewi Nurindahsari**

**12808141018**

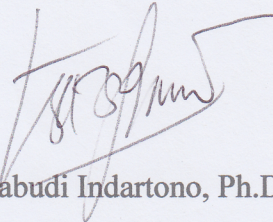
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di  
depan Dewan Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 28 Juni 2016

Menyetujui,

Pembimbing



Setyabudi Indartono, Ph.D

NIP. 19720720 200312 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

Disusun Oleh:

Dewi Nurindahsari

NIM. 12808141018

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, Pada Tanggal 28 Juni 2016. Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Dewan Penguji			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah J.F, M.Pd	Ketua Penguji		29/16 /06.....
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris Penguji		29/16 /06.....
Farlianto, MBA	Penguji Utama		30/16 /06.....

Yogyakarta, 14 Juli 2016

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

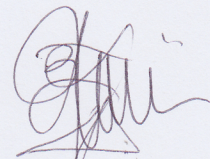
## SURAT PERNYATAAN

Nama : Dewi Nurindahsari  
NIM : 12808141018  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul”

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 prasyarat 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, 28 Juni 2016

Yang menyatakan,



Dewi Nurindahsari

NIM. 12808141018

## MOTTO

“Allah, tiada Tuhan Yang disembah kecuali Dia, Tuhan Yang mempunyai ‘Arsy yang besar” (Qs. An Naml (27) : 26)

“Dialah yang menciptakan langit dan bumi dengan hak (benar), ketika Dia berkata, “Jadilah!” Maka jadilah sesuatu itu. Firman-Nya adalah benar, dan milik-Nyalah segala kekuasaan pada waktu sangkakala ditiup. Dia mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Dialah yang Mahabijaksana dan Mahateliti”

(Qs. Al An’am (6) : 73)

*“Man Jadda Wa Jadda* (Siapa yang Bersungguh-Sungguh Akan Berhasil)”

“... Merantaulah, kau akan mendapat pengganti kerabat dan teman.

Berlelah-lelahlah, manisnya hidup terasa setelah lelah berjuang...” (Imam Syafi’i)

“Tidak semua yang kita harapkan akan terwujud dan tidak semua yang kita takutkan akan terjadi. Allah SWT memberi lebih dari yang dibutuhkan bukan hanya sekedar yang diinginkan”

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Tugas akhir skripsi ini Saya tulis dengan cinta untuk setiap hati terbaik yang Saya  
punya.

Yang selalu tulus dan ikhlas memberi tiada henti tanpa ada kata “tetapi”,

Saya bingkiskan dengan rangkaian terimakasih tiada terkira

Untuk setiap semangat tanpa kata tamat,

Untuk setiap lingkaran do’a tiada putusnya,

dan terimakasih untuk setiap untaian cinta penggebu asa,

Bapak Supriyono,

Ibu Trinem,

Adikku Sinta Utami,

Adikku Jullyana Triashanty,

Terimakasih

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

**Oleh:  
DEWI NURINDAHSARI  
NIM. 12808141018**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, (3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 160 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul ( $\beta$ ) 0,454 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,251\*\*\*; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat ( $\beta$ ) 0,365 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,547\*\*\*; (3)  $\beta$ ) Kepuasan kerja 0,547 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ) dan komitmen organisasi ( $\beta$ ) 0,461 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul; Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,255\*\*\*.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
NURSE OF HOSPITAL PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

**By:  
DEWI NURINDAHSARI  
NIM. 12808141018**

**ABSTRACT**

*This study aimed to find out (1) The effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) nurse in the hospital PKU Muhammadiyah Bantul, (2) The effect of organizational commitment to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) nurse in the hospital PKU Muhammadiyah Bantul, (3) The effect of job satisfaction and organizational commitment to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) nurse in the hospital PKU Muhammadiyah Bantul.*

*This research includes associative causal research using quantitative approach. This research is categorized as research survey, in which The instruments of this research is questionnaire. The sample of this research was all population of the nurse in hospital PKU Muhammadiyah Bantul in the number of 160 people. The instrument validity has tested by Confirmatory Factor Analysis, the reliability was tested by Cronbach Alpha, while the data analysis was done by using multiple linear regression analysis.*

*Research result found that: (1) Job satisfaction affects on Organizational Citizenship Behavior (OCB) nurse in the hospital PKU Muhammadiyah Bantul Alt beta ( $\beta$ ) coefficient 0,454 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ). The proportion of effects of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) is ( $\Delta R^2$ ) 0,251\*\*\*; (2) Organizational commitment positively affects the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the hospital PKU Muhammadiyah Bantul with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,365 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ). The proportion of effects of working environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) is ( $\Delta R^2$ ) 0,204\*\*\*; and (3) Organizational commitment positively affects the Job satisfaction (OCB) ( $\beta$ ) 0,547 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ) and Organizational commitment working environment positively affects the Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( $\beta$ ) 0,461 (\*\* $p < 0.001$ ;  $p = 0,000$ ) had the influence to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the hospital PKU Muhammadiyah Bantul. The proportion of effects of Job satisfaction and organizational commitment Organizational Citizenship Behavior (OCB) is ( $\Delta R^2$ ) 0,255\*\*\*.*

*Key words: Job Satisfaction, Organizational Commitment, OCB*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirrabil'alamin.* Puji dan syukur penulis ucapkan atas rahmat dan hidayah yang telah diberikan Allah SWT kepada penulis selama proses penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul”. Shalawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta para sahabat yang telah memberikan pencerahan dimuka bumi ini.

Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya karena bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, antara lain :

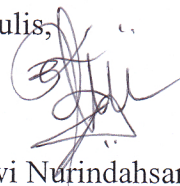
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
3. Setyabudi Indartono, Ph.D. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Setyabudi Indartono, Ph.D. Dosen pembimbing selama menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang telah memberikan saran dan motivasi selama penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini.
5. Setyabudi Indartono. Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan dan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa.

6. Prof. Dr. Nahiyah J.F, M.Pd. Penguji Utama yang telah memberikan saran dan motivasi dalam penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
8. Bapak dan Ibu selaku orang tua serta tak lupa kedua adikku yang selalu memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis selama menjalankan kegiatan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
9. Sahabat yang selalu memberi *suport* setiap waktu Raditya Adi Martono
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2012 terimakasih untuk persaudaraan yang terjalin semoga selalu solid dan kita semua dapat sukses.
11. Teman-teman Pengurus Hima Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta periode 2013/2014 khususnya para mantan koordinator kerja yang telah memberikan pengalaman dan ilmu luar biasa dalam berorganisasi.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 28 Juni 2016

Penulis,



Dewi Nurindahsari

NIM. 12808141018

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Deskripsi Teori.....	9
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	9
2. Kepuasan Kerja.....	14
3. Komitmen Organisasi.....	19
B. Penelitian yang Relevan.....	22
C. Kerangka Pikir .....	23
D. Paradigma Penelitian.....	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Desain Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Definisi Operasional Penelitian.....	30
1. Variabel Terikat .....	30
2. Variabel Bebas .....	30
E. Metode Pengumpulan Data.....	31
1. Data Primer.....	31
2. Data Sekunder.....	31

F. Instrumen Penelitian.....	32
1. Kisi-kisi Instrumen.....	32
2. Hasil Pengukuran.....	32
3. Uji Coba Instrumen.....	33
G. Metode Analisis Data.....	38
1. Analisis Deskriptif.....	38
2. Uji Prasyarat Analisis.....	39
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Linearitas.....	39
c. Uji Multikolinearitas.....	39
3. Uji Hipotesis.....	40
4. Analisis Regresi Berganda.....	40

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 42**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	42
B. Hasil Penelitian.....	43
1. Analisis Deskriptif.....	44
a. Deskripsi Karakteristik Responde.....	44
1. Jenis Kelamin.....	44
2. Umur.....	45
3. Pendidikan Terakhir.....	45
4. Lama Bekerja.....	46
b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel.....	47
1. Kepuasan Kerja.....	47
2. Komitmen Organisasi.....	49
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	50
2. Uji Prasyarat Analisis.....	51
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Linieritas.....	52
c. Uji Multikolinieritas.....	53
3. Pengujian Hipotesis.....	53
a. Uji Hipotesis I.....	54
b. Uji Hipotesis II.....	55
c. Uji Hipotesis III.....	55
C. Pembahasan.....	56

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 61**

A. Kesimpulan.....	61
B. Keterbatasan Penelitian.....	63
C. Saran.....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA..... 66**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Indikasi rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	4
2. Penyebab rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	4
3. Efek rendahnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> perawat.....	6
4. Kisi-kisi instrumen.....	32
5. Bobot kriteria jawaban skala.....	33
6. Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's value and Correlations.....	35
7. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity.....	36
8. Hasil uji reliabilitas.....	37
9. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
10. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	45
11. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	45
12. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	46
13. Kategorisasi variabel kepuasan kerja.....	48
14. Kategorisasi variabel komitmen organisasi.....	49
15. Kategorisasi variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	50
16. Hasil uji normalitas.....	51
17. Hasil uji linieritas.....	52
18. Hasil uji multikolinieritas.....	53
19. Rangkuman hasil regresi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.....	54
20. Ringkasan hasil hipotesis.....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Paradigma Penelitian.....	27
---------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuisioner Penelitian
2. Data Penelitian ,Validitas dan Realibilitas
3. Hasil Karakteristik Responden
4. Hasil Uji Validitas Instrumen
5. Hasil Uji Realibilitas
6. Hasil Uji Karakteristik Responden
7. Hasil Uji Deskriptif
8. Perhitungan Rumus Kategori
9. Hasil Uji Kategori
10. Hasil Uji Normalitas
11. Hasil Uji Linieritas
12. Hasil Uji Multikolenieritas
13. Hasil Uji Regresi
14. Uji Korelasi

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Sumber Daya Manusia (SDM) paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau sumber perangkat apapun yang ada di dalam organisasi itu. Hal ini dapat dibuktikan misalnya peralatan canggih yang ada telah disediakan oleh suatu organisasi tidak akan berarti apa-apa bila tidak dioperasikan oleh orang-orang yang sesuai dengan kompetensinya. Pengaruh Sumber Daya Manusia sangat besar untuk organisasi yang mengutamakan jasa pelayanan kepada konsumennya.

Rumah sakit, sebagai salah satu instansi yang dikategorikan sebagai penyedia layanan jasa dituntut untuk memiliki kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung yang menjadi faktor keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit. Dalam hal ini, perawat merupakan bagian terpenting rumah sakit yang menjadi salah satu kunci keberhasilan pelayanan dari rumah sakit. Hal tersebut menjadikan perilaku perawat memainkan peranan penting dalam pelayanan. Perawat dituntut harus bisa memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun situasi dan kondisi pekerjaan. Perilaku itu disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ (1988) OCB adalah perilaku individual yang bebas, tidak terkait secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektif. Organ juga menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi, OCB tidak dapat ditumbuhkan dengan dasar kewajiban peran formal. Perilaku OCB tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan tetapi sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Manfaat dari perilaku OCB bagi organisasi dan karyawan itu sendiri, antara lain adalah dapat menurunkan tingkat turnover karyawan, meningkatkan kepuasan pelanggan, membuat karyawan menjadi lebih betah bekerja pada suatu organisasi, kualitas yang tinggi dalam organisasi dan membantu kesuksesan suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan pelayanan kedokteran spesialis dan umum. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada bulan Februari - Maret 2016, dindikasikan bahwa tingkat OCB perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bantul masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan dengan sikap perawat yang sering

datang terlambat, dengan keterlambatan antara 10 sampai 30 menit, dengan jam kerja dimulai pukul 07.30 WIB.

Pulang sebelum waktunya, presensi kehadiran di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang menggunakan sistem *finger print* maka apabila terlambat 10-30 menit akan tercatat sebagai terlambat, namun apabila lebih dari 30 menit akan tercatat sebagai absen dari pekerjaan. Tidak cepat tanggap dan bermalas-malasan saat melayani pasien, beberapa dari perawat terlihat bermalas-malasan saat di mintai pelayanan terhadap pengunjung rumah sakit. Kurang bekerjasama dengan rekan perawat yang lain, kurangnya kedekatan dengan rekan kerja juga menjadi salah satu dari penyebabnya perawat untuk tidak dapat bekerjasama dan tidak saling membantu dengan rekan kerjanya. Tidak mengindahkan teguran atasan ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan, banyak komplain dari pasien maupun pengunjung yang datang ke RS PKU Muhammadiyah Bantul yang menyatakan keluhannya terhadap perawat, dengan hal itu komplain sampai dengan atasan yaitu kepala bagian perawat yang selanjutnya diambil tindakan untuk memberi teguran kepada perawat yang melakukan kesalahan tersebut. Namun teguran yang disampaikan seringkali diindahkan oleh perawat pada saat itu yang kemudian hari pada saat kerja selanjutnya kesalahan tersebut akan diulangi lagi olehnya ( tabel 1 ).

**Tabel 1. Indikasi Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul**

Masalah	Jumlah
Datang terlambat (10-30 menit)	20
Pulang sebelum waktunya	18
Tidak cepat tanggap	27
Tidak bekerjasama dengan rekan kerja	25
Tidak mengindahkan teguran	10

Sumber : wawancara bidang SDM dan Kabid perawat

Beberapa perilaku perawat yang ada pada tabel diatas diambil data dari hasil wawancara pada bidang SDM dan Kabid perawat, maka dengan adanya data tersebut menguatkan bukti bahwa masih rendahnya perilaku OCB perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

**Tabel 2. Penyebab Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul**

Penyebab	Jumlah
Kurang komitmen organisasi	10
Lebih mengutamakan kepentingan yang lain	8
Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja	5
Kurang akrab dengan perawat lain	7
Ketidakpuasan terhadap keputusan organisasi	9

Sumber : wawancara perawat di 5 Bangsal ( Al-Fath, Al-Ikhlas, An-Nur,

An-Nisa, IGD)

Rendahnya OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul disebabkan seperti dengan banyaknya daftar perawat yang terlambat kedatangannya terlihat perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul kurang memiliki komitmen organisasi. Indikasi lain bahwa banyaknya perawat yang pulang sebelum waktunya atau sering disebut bolos kerja dan penyebabnya adalah mereka lebih mengutamakan kepentingan yang lain pada saat jam kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja rumah sakit yang pada hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja yang didalamnya tidak ada kerjasama antar perawat dengan rekan kerja disebabkan karena kurang akrab dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerjanya, sehingga kurang seimbang antara keputusan yang telah ditetapkan di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan kinerja perawatnya yang masih banyak kurang disiplin.

Dengan beberapa penyebab rendahnya OCB yang telah dijelaskan diatas maka akan berakibat pada hubungan antar perawat semakin buruk, ketidakdisiplinan perawat terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, banyak komplain pengunjung, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja perawat menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal.

**Tabel 3. Efek Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul**

---

Hubungan antar perawat yang semakin buruk
Ketidakdisiplinan perawat terhadap organisasi
Semakin banyaknya komplain pengunjung
Adanya sikap iri terhadap rekan kerja
Menurunnya stabilitas organisasi
Kinerja perawat menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal

---

Sumber : wawancara bidang SDM dan Kabid Perawat

Pekerjaan perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul yang sering berhubungan dengan masyarakat (pasien) menjadikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* perawat merupakan perilaku yang penting. Disamping itu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul, akan membuat pelayanan kepada masyarakat dan kinerja organisasi menjadi lebih baik .

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Banyaknya perilaku indisipliner perawat
2. Kurangnya sikap kerjasama antar perawat
3. Kurangnya komitmen organisasi perawat
4. Ketidakpuasan perawat terhadap atasan dan organisasi
5. Adanya kegiatan lain disaat jam kerja

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat ?

### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang disebutkan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dibidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan OCB dalam organisasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

###### **a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan."

Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

###### **b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Organ, Niehoff dan Moorman (1993) juga mengemukakan bahwa ada lima indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

a. *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

b. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

c. *Conscientiousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum yang diharapkan organisasi

d. *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain

e. *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Dari hasil penelitian meta-analisis Organ dan Ryan (dalam Luthans, 2006) membuktikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam *Organizational Citizenship Behavior*, misalnya bekerja sukarela

untuk aktifitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan membuat komentar positif mengenai perusahaan.

### **c. faktor-faktor yang mempengaruhi OCB**

Jahangir, Akbar dan Hag (2004) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu:

#### **1) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional**

Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat efektif menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja individu dan OCB.

#### **2) Persepsi Peran**

Persepsi peran menggambarkan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif.

#### **3) Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan OCB karyawan. Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut *leader member exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan *antecedent* OCB.

#### **4) Persepsi Keadilan**

Persepsi akan keadilan organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya OCB.

#### 5) Disposisi Individu

Variabel individu yang tidak termasuk dalam skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas individu terbukti dapat meningkatkan OCB.

#### 6) Motivasi

Sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan OCB yang dilakukannya.

#### 7) Usia

Karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi yang lebih fleksibel. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Oleh karena itu, karyawan berusia muda dan tua mungkin berbeda dalam orientasi mereka terhadap diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan. Perbedaan-perbedaan ini dapat menyebabkan motif yang menonjol yang berbeda untuk OCB antara karyawan muda dan tua.

#### **d. Motif-motif yang mendasari OCB**

Seperti halnya sebagian perilaku yang lain, OCB tidak ditentukan oleh satu faktor, namun terdapat banyak faktor yang mendasari terbentuknya OCB. Salah satu alasan yang mendasari terbentuknya OCB pada seseorang adalah unsur motif. Menurut Mc Clelland (1985), individu memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

### 1) Motif berprestasi

Motif ini mendorong individu untuk menunjukkan suatu standar keunggulan (*excellency*), mencari prestasi dari suatu tugas, kesempatan atau kompetisi. Ketika prestasi menjadi motif, OCB muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas.

### 2) Motif afiliasi

Motif ini mendorong individu untuk mewujudkan, memperbaiki dan memelihara hubungan dengan orang lain, adanya hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan personal. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerjasama.

### 3) Motif kekuasaan

Motif ini mendorong individu untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan. Seseorang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dalam organisasi.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (1976 ) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hartline dan Ferrel (1996) kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator, yaitu:

#### **1. Kepuasan terhadap pekerjaan**

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Perawat cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal.

## 2. Kepuasan terhadap atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Atasan mempunyai peran yang penting dalam suatu rumah sakit karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi perawat dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya perawat lebih suka mempunyai atasan yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

## 3. Kepuasan terhadap kebijakan rumah sakit

Beberapa kebijakan yang ditetapkan rumah sakit dapat diterima perawat dengan tidak membuat keberatan di salah satu pihak. Perawat menginginkan kebijakan yang sesuai dengan keadaan yang seharusnya, adil dan sesuai yang diharapkan.

## 4. Kepuasan terhadap dukungan rumah sakit

Usaha rumah sakit untuk mendorong pegawainya agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan koridornya masing-masing tanpa adanya persaingan yang merugikan. Dengan usaha ini perawat senang dengan keputusan yang dibuat dan menciptakan persaingan yang sehat.

## 5. Kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju

Pada saat diberikan kesempatan untuk maju perawat pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggungjawab. Sebagian besar perawat merasa positif jika diberikan kesempatan untuk maju. Dengan

kesempatan ini memungkinkan rumah sakit untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian perawat setinggi mungkin.

### **c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut:

#### **1) Pemenuhan Kebutuhan**

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **2) Perbedaan**

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

#### **3) Pencapaian Nilai**

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

#### **4) Keadilan**

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

### 5) Komponen Genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

#### **d. Efek Kepuasan Kerja**

Mansoor et al (2011: 50) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan di era saat ini. Dengan adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memunculkan sikap yang positif sedangkan karyawan yang memiliki level kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan memunculkan sikap yang negatif (Sopiah & Etta, 2013: 3). Jika karyawan puas dalam bekerja dengan menunjukkan sikap yang positif, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan kinerja kerja yang baik pula (Syauta et al, 2012: 69). Selain itu, kepuasan kerja akan meningkatkan efektifitas organisasi (Stoddard, et al, 2007: 13).

Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memberikan masalah terhadap perusahaan. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang rendah akan menunjukan emosi negatif saat mereka mengerjakan pekerjaan atau mengambil waktu istirahat di tengah-tengah pekerjaan yang dilakukannya (Colquitt et al, 2013:98). Hal

tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan karena pekerjaan yang mereka kerjakan kurang optimal. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya tidak mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dan menjadi masalah bagi perusahaan.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Komitmen Organisasi**

Robbins, (1998) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Muchinsky, (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan merasakan suatu perasaan, pengertian, serta kesetiaan kepada organisasi.

#### **b. Indikator Komitmen Organisasi**

Meyer, Allen dan Smith (1993) mengemukakan tiga indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

##### **1) Komitmen afektif (*affective commitment*):**

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) :

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*) :

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

a. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambiguitas cenderung lebih berkomitmen (Steers, 1988)

### c. Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

### d. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini menyangkut seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

### d. Efek Komitmen Organisasi

Sedangkan menurut Green berg dan Baron (2000), efek dari komitmen, yaitu:

- a. Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk

tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada disana.

- b. Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Qamar (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Semua indikator dalam OCB mendapat pengaruh positif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut juga di simpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2004) menyatakan bahwa komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap indikator *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness* serta OCB total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari OCB. Namun terdapat pengaruh negatif dari komitmen kontinuas terhadap dimensi *civic virtue*, *conscientiousness* dan OCB total.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, dkk (2013) 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.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB**

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Menurut Robbins dan Judge (2008) merupakan hal yang logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama utama dari perilaku OCB karyawan. Dalam hal ini perawat yang puas dalam pekerjaannya yang di lengkapi dengan kepuasan terhadap gaji yang di dapat akan mendorong perawat untuk bekerja melebihi standar perusahaan (*conscientiousness*).

Kepuasan terhadap sikap atasan akan mendorong perawat untuk bersikap toleransi pada keadaan rumah sakit (*sportsmanship*). Kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik (promosi) akan mendorong perawat untuk lebih bertanggung jawab pada organisasi (*civic virtue*). Selain itu, rekan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan hubungan yang baik sesama perawat, meminimalisir

konflik atau masalah antar perawat (*courtesy*) dan mereka tidak akan ragu untuk membantu satu sama lain (*altruism*).

Kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dapat ditingkatkan dengan memberikan hal-hal yang penting bagi perawat. Pemberian gaji yang sesuai, membuka kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, menciptakan harmonisasi antar rekan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Di samping itu pemberian tugas serta tanggung jawab agar perawat mampu untuk belajar dan berkembang dengan baik sehingga bisa meningkatkan OCB. Interaksi dari dukungan organisasi dalam bentuk perlakuan adil pada semua perawat, mendukung aktifitas-aktifitas perawat dan memberikan kondisi kerja yang baik serta memberikan reward yang sesuai pada perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat tersebut. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan OCB perawat.

Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang merasa puas atas perilaku organisasi maka akan meningkatkan perilaku OCB mereka. Permasalahan yang diindikasikan timbul akibat rendahnya OCB akan dapat diatasi, seperti hubungan antar perawat akan semakin harmonis, adanya kesadaran terhadap tugas-tugas diluar jam kerja dan keaktifan dalam bekerja pada shift kerjanya. Di samping itu hubungan antara organisasi dan perawat akan lebih baik sehingga perawat pun

tidak mengeluh dan akan bertanggung jawab dalam mengerjakan perintah atau tugas dari organisasi.

Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Puspita (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, budaya berpengaruh positif dan signifikan organisasi terhadap OCB dan kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap OCB.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB**

Adanya kesamaan visi dan misi antara perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan RS PKU Muhammadiyah Bantul akan membuat perawat akan merasa bahwa mereka sudah bekerja ditempat yang sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membuat mereka sanggup apabila diberikan tugas karena mereka merasa bahwa tujuan organisasi juga merupakan tujuan mereka. Di samping itu perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas diluar kantor. Meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap perintah organisasi dan mengindahkan teguran akan terlaksana. Perasaan iri dan konflik sesama rekan kerjapun cenderung tidak terjadi karena mereka lebih memilih untuk menghindarinya.

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**

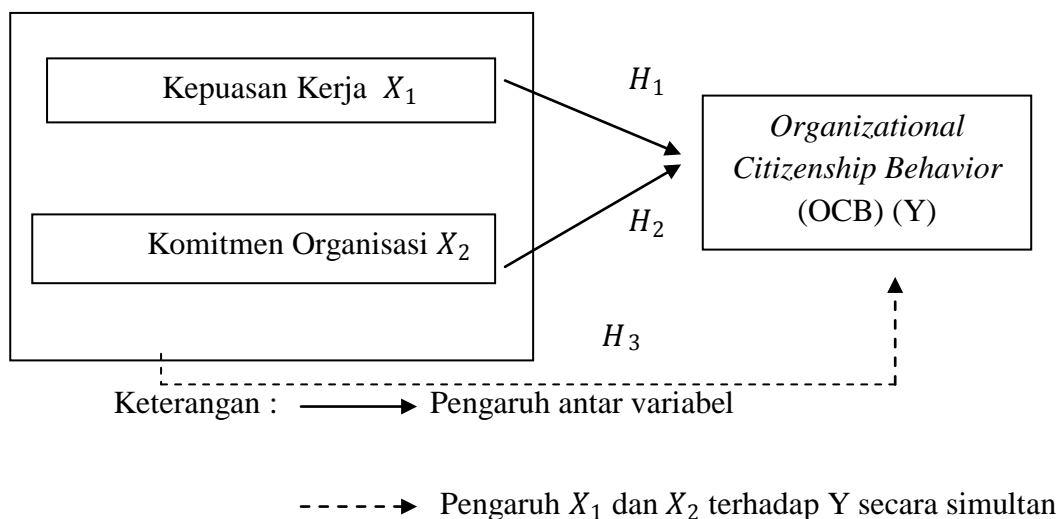
Tingginya tingkat kepuasan dan disertai dengan komitmen terhadap organisasi akan membuat perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang nyaman bagi dirinya. Mereka akan merasa bahwa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan tempat yang ideal untuk mereka bekerja. Hal-hal yang terbaik bagi mereka bisa mereka dapatkan. Keterikatan disertai kepuasan akan membuat perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul akan mudah dalam menerima tugas dari organisasi. Tanggung jawab dalam pengerjaan tugas juga akan meningkat. Seseorang yang sudah memiliki hal tersebut akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan secara sukarela dalam pengerjaannya. Dengan adanya kondisi seperti itu maka permasalahan seperti ketidakpatuhan karyawan dan masalah ketertipan akan

berkurang. Karyawan akan cenderung menaati peraturan dan akan menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja maupun stabilitas organisasi akan meningkat dengan semakin membaiknya OCB perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Qamar (2012) menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Seluruh indikator OCB (*altruism, sportsmanship, courtesy, civicvirtue dan conscientiousness*) secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap OCB, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



### E. Hipotesis Penelitian

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

$H_1$  : Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

$H_2$  : Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

$H_3$ : Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat, dan (3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat.

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**

Pada awal tahun 1966, tepatnya tanggal 09 Dzulqo'dah atau bertepatan dengan tanggal 01 Maret 1966 berdirilah sebuah Klinik dan Rumah Bersalin di kota Bantul yang diberi nama Klinik dan Rumah Bersalin PKU Muhammadiyah Bantul.

Sebagai sebuah karya tokoh-tokoh Muhammadiyah dan 'Aisyiyah pada waktu itu. Seiring perjalanan waktu perkembangan klinik dan RB PKU Muhammadiyah Bantul semakin pesat ditandai adanya pengembangan pelayanan di bidang kesehatan anak baik sebagai upaya penyembuhan maupun pelayanan di bidang pertumbuhan dan perkembangan anak pada tahun 1984.

Dan hal inilah yang menjadi dasar perubahan Rumah Bersalin menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak dengan Surat Keputusan Ijin Kanwil Depkes Propinsi DIY no 503/1009/PK/IV/1995 yang selanjutnya pada tahun 2001 berkembang menjadi RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH BANTUL dengan diterbitkannya ijin operasional dari Dinas Kesehatan No : 445/4318/2001.

Saat ini RSU PKU Muhammadiyah Bantul telah mendapatkan sertifikat ISO 9001 – 2008 untuk Pelayanan Kesehatan Standar Mutu Internasional. Adapun Misi dan Visi dari rumah sakit ini sebagai berikut :

“Falsafah RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan ilmu, iman dan amal shalih”.

Visi : Terwujudnya rumah sakit islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global, dan menjadi kebanggaan umat.

Misi : Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhu'afa.

Motto : Layananku Ibadahku.

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 160 orang. Jumlah item kuesioner adalah 32 butir soal dan terdapat 7 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 25 butir soal.

## 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. Deskripsi 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

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	75	46,87%
Perempuan	85	53,13%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75 responden (46,87%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 85 responden (53,13%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul adalah perempuan, karena perawat dengan jenis kelamin perempuan

memiliki tingkat ketelitian dan kesabaran yang tinggi, sehingga hasil pekerjaannya dapat maksimal.

## 2. Umur

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 10. Karakteristik Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
22 – 24 Tahun	69	43,13 %
25 – 27 Tahun	61	38,12 %
28 – 30 Tahun	25	15,63 %
31 – 33 Tahun	4	2,50 %
34 – 36 Tahun	1	0,62 %
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data primer, 2016

## 3. Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 11. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
S2	4	2,5 %
S1	78	48,75 %
D3	78	48,75 %
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : Data primer, 2016

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 4 responden (2,5%) yang memiliki pendidikan S2, sebanyak 78 responden memiliki pendidikan S1 (48,75%), 78 responden (48,75%) memiliki pendidikan D3. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden Sarjana (S1) dan Diploma (D3) memiliki jumlah yang sama, karena perawat dengan tingkat Diploma memiliki bekal *skill* untuk praktek yang baik dan perawat dengan tingkat Sarjana seharusnya lebih memahami tugas-tugas yang diberikan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### 4. Lama Bekerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan lama bekerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 12. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1 Tahun	30	18,75%
2 Tahun	53	33,12%
3 Tahun	62	38,75%
4 Tahun	14	8,75%
5 Tahun	1	0,63%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : Data primer, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 30 responden (18,75%) yang memiliki masa kerja 1 tahun, 53 responden (33,12%) yang memiliki masa kerja 2 tahun, 62 responden (38,75%) yang memiliki masa kerja 3 tahun, 14 responden (8,75%) yang memiliki masa kerja 4

tahun dan seorang responden yang memiliki masa kerja selama 5 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul adalah perawat yang memiliki masa kerja 3 tahun, dengan masa kerja 3 tahun tersebut perawat seharusnya sudah memahami tugas dan kewajiban yang harus dikerjakan sehingga dapat meningkatkan OCB perawat.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata ideal dan simpangan baku ideal 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 1,0; nilai maksimum sebesar 5,00; *mean* sebesar 3,4700; dan *standar deviasi* sebesar 0,83121. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	$X \geq 4,30$	12	7,5%
Sedang	$2,63 \leq X < 4,30$	125	78,1%
Rendah	$X < 2,63$	23	14,4%
<b>Jumlah</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 125 responden (78,1%), responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja tinggi sebanyak 12 responden (7,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja rendah sebanyak 23 responden (14,4%). Kategori sedang diartikan bahwa kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari adanya sikap kurangnya memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya hal tersebut perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul perlu adanya dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memunculkan perilaku OCB.

## 2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 1,0; nilai maksimum sebesar 5,00; *mean* sebesar 3,7079; dan *standar deviasi* sebesar 0,73774. Selanjutnya data kepuasan kerja 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 14. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 4,46$	21	13,1%
Sedang	$2,99 \leq X < 4,46$	124	77,5%
Rendah	$X < 2,99$	15	9,4%
<b>Jumlah</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 124 responden (77,5%), responden memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi tinggi sebanyak 21 responden (13,1%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi rendah sebanyak 15 responden (9,4%). Kategori sedang diartikan bahwa komitmen organisasi perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul belum maksimal, dan perawat yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih bekerja keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Perawat yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi organisasi, menerima tujuan dan prinsip organisasi, serta bangga terhadap organisasinya adalah perawat yang memiliki OCB.

### 3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis deskriptif untuk variabel OCB diperoleh nilai minimum sebesar 1,0; nilai maksimum sebesar 5,00; *mean* sebesar 3,4133; dan *standar deviasi* sebesar 0,67044. Selanjutnya data OCB dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel OCB terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel OCB disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 15. Kategorisasi Variabel OCB**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 4,08$	9	5,6%
Sedang	$2,74 \leq X < 4,08$	135	84,4%
Rendah	$X < 2,74$	16	10,0%
<b>Jumlah</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel OCB dalam kategori sedang sebanyak 135 responden (84,4%), responden memberikan penilaian terhadap variabel OCB tinggi sebanyak 9 responden (5,6%), dan responden yang

memberikan penilaian terhadap variabel OCB rendah sebanyak 16 responden (10,0%). Kategori sedang diartikan bahwa OCB perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul belum maksimal, perawat tersebut belum mampu memprioritaskan pekerjaan dan tujuan organisasi. Perawat hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya saja, dan perawat jarang melakukan pekerjaan yang lebih dari pekerjaannya sehingga perawat tersebut memiliki OCB sedang terhadap RS PKU Muhammadiyah Bantul.

## 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).

**Tabel. 16 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,157	Normal
Komitmen Organisasi	0,273	Normal
OCB	0,137	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ). Kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,157, komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,273 dan OCB mempunyai nilai signifikansi 0,137. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi 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. 17 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja terhadap OCB perawat	0,439	Linier
Komitmen organisasi terhadap OCB perawat	0,137	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Hasil uji linieritas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Artinya, variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier atau searah.

### c. Uji Multikolenieritas

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 diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 18 Hasil Uji Multikolenieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,867	1,153	Tidak terjadi multikolenieritas
Komitmen Organisasi	0,867	1,153	Tidak terjadi multikolenieritas

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Artinya, antara variabel kepuasan kerja tidak terjadi korelasi dengan variabel komitmen organisasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berdiri sendiri atau tidak saling terkait satu sama lain.

### 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 22.00 *for Windows*.

**Tabel. 19 Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Perawat**

Variabel	OCB Perawat			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
Jenis Kelamin	,127	,129	,129	,128
Umur	,045	,049	,046	,049
Pendidikan Terakhir	-,100	-,100	-,096	-,097
Pengalaman Bekerja	-,061	-,063	-,073	-,072
Kepuasan Kerja		,454***		,547***
Komitmen Organisasi			,365***	,461***
$R^2$	,073	,266	,357	,328
$\Delta R^2$	,073	,251***	,204***	,255***

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.00 *for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sebesar ( $\beta$ ) 0,454 ( $p=0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan OCB perawat

sebesar  $\Delta R^2$  0,251\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.00 *for Windows* dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sebesar  $(\beta)$  0,365 ( $p=0,000$ ). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB perawat sebesar  $\Delta R^2$  0,204\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.00 *for Windows* dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada

tabel 19, diketahui bahwa kepuasan kerja ( $\beta$ ) 0,547 ( $p=0,000$ ) dan komitmen organisasi ( $\beta$ ) 0,461 ( $p=0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB perawat sebesar  $\Delta R^2$  0,255\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul	Terbukti

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2016

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Dalam hal ini pihak rumah sakit memberikan motivasi kepada perawat yang berupa gaji, reward, insentif, dan pujian sebagai bentuk dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pihak rumah sakit bersikap adil dan mampu memberikan dukungan positif kepada semua perawatnya. Dukungan organisasi tersebut perlu dilakukan supaya perawat merasa dihargai dan tidak didiskriminasikan dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan oleh pihak rumah sakit karena mempengaruhi perilaku *Sportmanship*, yang ditunjukkan dengan perawat yang dapat mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak.

Kepuasan terhadap atasan mempengaruhi perilaku *Civic Virtue*. Hal ini ditunjukkan dengan atasan yang selalu memberikan respon positif terhadap perawat sehingga berpengaruh terhadap perilaku perawat untuk berpartisipasi secara sukarela dalam menjalankan kerja lembur yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Richard (1999) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja dengan mendapat perhatian dari organisasi, pemberian penghargaan

atas kinerjanya dan adanya kesempatan promosi dapat menambah OCB perawat.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi terhadap OCB perawat. Pada indikator *affective Commitment* memiliki pengaruh terhadap perilaku *Altruism*. Hal ini ditunjukkan dengan pengalaman kerja perawat di rumah sakit sesuai dengan keinginan mereka saat melamar pekerjaan sehingga menimbulkan perilaku perawat yang bekerja tanpa adanya keterpaksaan terhadap tugas yang diberikan.

*Continuance commitment* berpengaruh terhadap perilaku *Conscientiousness*. Ditunjukkan dengan adanya rasa takut untuk keluar dari rumah sakit menjadikan perawat selalu berperan aktif ketika bekerja, hal tersebut menimbulkan perilaku perawat untuk sering melakukan kegiatan diluar jam kerja seperti menangani pasien secara mendadak.

Perawat yang memiliki OCB akan bekerja lebih dari seharusnya. Perawat yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi rumah sakit, menerima tujuan, prinsip, serta bangga terhadap rumah sakit adalah perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Senianti (2004) dalam Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa komponen

komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap indikator *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness* serta OCB total. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap indikator *civic virtue* dari OCB.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB perawat.

Kepuasan terhadap atasan dan *Affective Commitment* berpengaruh terhadap perilaku *Sportmanship*. Ditunjukan seperti sikap atasan selalu memberikan respon positif kepada perawat, selalu melakukan evaluasi terhadap masalah yang dialami perawatnya. Apabila hal tersebut di dukung dengan komitmen perawat yang bekerja secara maksimal maka akan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Sportmanship* yaitu perawat bekerjasama antar sesamanya dengan menunjukan sikap tidak membuat isu-isu yang merusak citra rumah sakit.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qamar (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Semua indikator dalam OCB mendapat pengaruh positif dari komitmen organisasi dan

kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap OCB.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sebesar ( $\beta$ ) 0,454 dan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,251 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar 25.1 %. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat dan hipotesis pertama diterima. Jadi, jika perawat sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri maka hal tersebut akan mendorong perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap perilaku OCB, seperti sikap saling menghargai antar perawat lain, perawat bekerja tanpa ada keterpaksaan dan perawat dapat berpartisipasi dalam kegiatan rumah sakit.

2. Komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sebesar ( $\beta$ ) 0,536 dan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,204 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar 20,4 %. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat dan hipotesis kedua diterima. Jadi, perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Perawat yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi rumah sakit, menerima tujuan dan prinsip rumah sakit, serta bangga terhadap organisasinya adalah perawat yang memiliki perilaku OCB.

3. Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sebesar ( $\beta$ ) 0,547, komitmen organisasi sebesar ( $\beta$ ) 0,461 dan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,255 yang artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat sebesar 25,5 %. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat dan hipotesis

ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang perawat didukung dengan komitmen organisasi yang dimiliki maka mendorong perawat untuk melakukan perilaku OCB.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Dalam penelitian ini kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB sebesar 0,255. Maka dari itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil lebih banyak jumlah variabel agar dapat mengetahui lebih banyak faktor yang terkait dengan OCB selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi diantaranya adalah motivasi kerja, konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan.
2. Kekurangan selanjutnya adalah metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

## **C. Saran**

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

1. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul
  - a. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan OCB pada kategori kecil ( $\Delta R^2$ ) 0,251 sedangkan pengaruh kepuasan terhadap OCB pada kategori besar ( $\beta$ ) 0,454. Dalam hal ini rumah sakit diharapkan dapat

meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan mempertimbangkan kembali kegiatan lembur pada saat libur dan kunjungan-kunjungan diluar jam kerja, dengan cara mengukur kembali beban pekerjaan setiap perawat, apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada saat jam kerja maka perusahaan tidak perlu memberlakukan jam lembur pada hari libur dan diluar jam kerja. Sehingga perawat mempunyai waktu untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarganya, dan melakukan aktifitas dan kegiatan lainnya, walaupun perawat tetap bersedia melakukan pekerjaan *extra*.

- b. Hasil analisis pada variabel komitmen organisasi masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan *OCB* pada kategori kecil ( $\Delta R^2$ ) 0,204, sedangkan pengaruh komitmen terhadap *OCB* pada kategori besar ( $\beta$ ) 0,365. Rumah sakit memberikan *reward* atau penghargaan bagi perawat yang disiplin dan berprestasi setiap tahunnya. Hal ini bertujuan untuk membangun semangat dan motivasi dalam diri perawat dalam meningkatkan kinerja perawat agar lebih produktif kembali. Mengingat, mayoritas perawat yang bekerja memiliki masa kerja relatif lama sekitar 5 tahun, dengan pemberian *reward* dan penghargaan tersebut dapat membantu mengurangi kelesuan perawat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

## 2. Bagi Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Hasil analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan perilaku *OCB* dengan kontribusi sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,255. Dengan demikian, pihak rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama - sama. Pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dapat meningkatkan dukungan positifnya kepada perawat, mendengar keluhan perawat, dan mengakui kontribusi perawat. Didukung peningkatan kepuasan kerja meliputi promosi, gaji, *reward*, situasi kerja, dan kesempatan untuk maju. Hal tersebut efektif meningkatkan perilaku *OCB* perawat sehingga tujuan rumah sakit dapat dicapai. Selain itu, perawat diharapkan dapat mengikuti dan berpartisipasi aktif terhadap peraturan, ketentuan yang sudah ditentukan oleh rumah sakit dan menciptakan hubungan yang baik dengan perawat lain sehingga kinerja tim dan situasi kerja semakin kondusif.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel mediasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan pengaruh kepuasan dan komitmen terhadap *OCB*.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada *OCB* seperti motivasi kerja, konflik peran, suasana kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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., dan Larcker, D. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39–50.
- Ghozali, Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2000 *Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work, Seventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hartline, Michael D & Ferrel, O, C. 1996. *The Management of Customer Contact Services Employees: An Empirical Investigation*. *Journal of Marketing*.
- Jahangir N., Akbar M.M., Haq, M. 2004. *Organizational citizenship behavior: its Nature and antecedents*. BRAC University Journal, Vol.I.
- Kaufman, Jennifer D., Stamper, Christina L., Tesluk, Paul E. 2001. *Do Supportive Organisations Make For Good Corporate Citizens?. Journal of Managerial Issues*. Vol XIII Number 4
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2001. *Organization Behavior*. Fifth Edition. Mc Graw Hill. New York
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Menulis Tesis dan Skripsi?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Locke. E. A. 1976. *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Hand book of Industrial and Organizational Psychology (Ed MD Dunette)*. Chicago: Rand Mc Narlly.

- McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. 1985. *Human Motivation*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Moorman, R.M., Niehoff B.P., Organ, D.W., (1993), *Treating Employees And Organizational Citizenship Behavior, Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment And procedural Justice, Rire Responsibility And Risk Journal*, 6: 209-225
- Murray, Richard A. 1999. *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill*. Theses.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. 1997. *Organizational citizenship behavior: It's construct clean up time*. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Organ, D. W dan K Ryan. 1995. *A Meta Analysis Review of Attitudinal and Disposition Predictor of Organization Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*, pp: 775-802.
- Organ, Dennis. W., Podsakoff, Philip. M., & MacKenzie, Scott B. 2006. *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences*. United States of America: Sage Publication, Inc.
- Purba, Debora Eflina dan Seniaty, Ali Lina Liche. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3,

- Puspita, Dyah. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 1
- Qamar, Nida. 2012. *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4, 103-122
- 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*
- Santosa dan Ashari. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda
- Steers,. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York: Mc Graw Hill Book Company

## **1. Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian saya sesuai kondisi pribadi masing-masing, apa adanya. Semua informasi yang masuk akan menjadi bahan penelitian. Keberhasilan penelitian ini tergantung atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini dengan baik.

Atas dukungan dan partisipasinya, saya mengucapkan banyak terimakasih. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi saya melalui kontak berikut:

Email : dewinurindahsari5@gmail.com

HP : 085728563380

Hormat Saya,  
Peneliti

Dewi Nurindahsari  
NIM. 12808141018

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**PERAWAT RS PKU MUHAMADIYAH BANTUL**

**Petunjuk pengisian**

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

**Data Responden:**

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

Umur : \_\_\_\_\_ Tahun

Pendidikan terakhir : (\_\_\_\_)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Pengalaman dan lama kerja : \_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan

Keterangan:

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
Netral	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Butir Pertanyaan

### Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan					
2	Saya puas dengan atasan-atasan saya					
3	Saya puas dengan kebijakan rumah sakit					
4	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh rumah sakit					
5	Saya puas dengan kepuasan untuk maju dalam rumah sakit ini					

### Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Affective Commitment					
1	Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dalam rumah sakit ini					
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit adalah juga permasalahan saya sendiri					
3	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada rumah sakit ini					
4	Saya tidak merasa tidak terikat secara					

	emosional pada rumah sakit ini					
5	Rumah sakit ini memiliki arti yang besar bagi saya					
6	Saya tidak memiliki rasa yang kuat terhadap rumah sakit ini					
	Continuance Commitment					
1	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya					
2	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan rumah sakit ini sekarang					
3	Saat ini tetap bekerja di rumah sakit ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya					
4	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan rumah sakit ini					
5	Salah satu akibat serius meninggalkan rumah sakit ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada					
6	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, rumah sakit lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini					
	Normative Commitment					
1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja dengan rumah sakit saya saat ini					
2	Bahkan jika itu adalah untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu benar jika meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
3	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
4	Rumah sakit ini layak mendapatkan kesetiaan saya					
5	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya					
6	Saya belum banyak berkontribusi untuk rumah sakit saya					

***Organizational Citizenship Behavior***

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap rekan sekerja sekalipun disaat yang sibuk					
2	Saya selalu bersedia membantu oranglain ketika di perlukan					
3	Saya selalu menemukan kesalahan atau kekurangan pada apa-apa yang di lakukan oleh oranglain					
4	Saya selalu bersedia membantu karyawan baru agar mereka merasa nyaman					
5	Saya membantu karyawan baru melaksanakan pekerjaan					
6	Saya menyatakan pendapat terhadap masalah masalah penting dengan jujur sekalipun oranglain mungkin tidak setuju					
7	Saya selalu lebih memperhatikan pada hal-hal negatif daripada hal-hal yang positif					
8	Saya memberikan saran-saran yang membangun agar kerja kelompok dapat diperbaiki					
9	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluhkan tentang hal-hal yang tidak penting					

## 2. Data Penelitian, Validitas dan Realibilitas

No	Kepuasan Kerja					X1	Komitmen Organisasi																		X2	OCB									Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
2	5	4	5	4	4	22	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
3	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	65	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	38	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
6	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
8	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56	5	4	4	4	4	2	4	4	5	36
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
10	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
11	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	4	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
15	4	3	5	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	89	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
16	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
24	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
25	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32
27	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35

28	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	62	4	4	4	4	4	5	4	4	37
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
33	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
36	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
37	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	3	2	2	3	2	4	4	3	3	26
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
41	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
45	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	67	2	2	2	2	2	5	3	3	2	23
47	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	2	2	3	2	4	2	3	3	24
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
50	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
51	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
55	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
57	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40	3	2	2	3	2	4	2	2	3	23
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

62	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	4	3	3	28
65	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	28
67	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40	3	3	3	3	3	4	3	3	28
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	28
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	28
72	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	86	4	4	4	4	4	5	4	4	37
73	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	3	4	4	35
74	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	3	3	3	27
75	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	28
76	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	3	3	3	3	3	3	3	3	27
77	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	5	3	3	29
78	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4	4	4	4	4	5	4	4	37
79	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	28
80	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	5	3	3	29
81	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	5	3	3	29
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3	3	3	3	3	3	3	3	27
84	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	5	3	3	29
85	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	60	4	2	2	4	2	3	2	2	25
86	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	4	3	3	28
87	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	3	3	3	27
88	2	2	2	2	2	10	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	77	3	2	2	3	2	5	3	2	25
89	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	64	3	3	3	3	3	5	3	3	29
90	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	28
91	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	3	2	2	3	2	4	3	3	25
92	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	5	5	5	5	5	3	5	5	43
93	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	86	4	4	4	4	4	5	4	4	37
94	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	36
95	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	86	3	3	3	3	3	5	3	3	29

96	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	2	2	2	2	2	4	2	2	3	21
97	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	88	3	1	1	3	1	4	3	3	3	22
98	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
99	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	86	2	2	2	2	2	5	2	2	4	23
100	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	2	2	2	2	2	4	2	2	4	22
101	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	88	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
102	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
103	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
104	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	88	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
105	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
106	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	88	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
107	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
108	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
109	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
110	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
111	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
112	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
113	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3	2	2	3	2	4	2	2	3	23
114	1	1	1	1	1	5	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	4	3	4	4	4	3	58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
115	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
116	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
117	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
118	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
119	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
120	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
121	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
122	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
123	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
124	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
125	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	68	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
126	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
127	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
128	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
129	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29

130	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	64	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29	
131	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27		
132	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
133	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	
134	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
135	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	
136	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
137	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	80	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34	
138	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
139	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29		
140	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	5	4	3	3	30		
141	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	70	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
142	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
143	2	2	2	2	2	10	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	52	3	2	2	3	2	4	3	2	3	24
144	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27		
145	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	56	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
146	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	60	4	2	2	4	2	4	4	3	4	29	
147	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	78	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	
148	3	3	3	3	3	15	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	
149	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
150	3	3	3	3	3	15	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	
151	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	2	2	2	2	2	4	2	2	2	20		
152	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	73	3	1	1	3	1	3	3	2	3	20	
153	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
154	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	70	2	2	2	2	2	4	2	2	2	20		
155	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69	3	2	2	3	2	4	2	2	3	23		
156	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
157	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35		
158	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
159	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		
160	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28		

Keterangan :



= Data lolos uji validitas CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas

### 3. Hasil Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)
1	Perempuan	22	DIPLOMA	1
2	Laki-laki	33	DIPLOMA	1
3	Laki-laki	24	DIPLOMA	2
4	Laki-laki	25	DIPLOMA	3
5	Laki-laki	32	DIPLOMA	2
6	Perempuan	24	S1	2
7	Laki-laki	32	DIPLOMA	4
8	Perempuan	23	S1	3
9	Perempuan	23	S1	3
10	Perempuan	23	S1	3
11	Laki-laki	30	S1	2
12	Laki-laki	31	S1	1
13	Perempuan	22	S1	1
14	Perempuan	23	DIPLOMA	1
15	Laki-laki	28	DIPLOMA	1
16	Laki-laki	27	DIPLOMA	2
17	Laki-laki	35	DIPLOMA	3
18	Laki-laki	27	S1	4
19	Perempuan	23	S1	2
20	Perempuan	24	S1	3
21	Laki-laki	28	DIPLOMA	4
22	Perempuan	22	DIPLOMA	2
23	Laki-laki	28	DIPLOMA	3
24	Laki-laki	25	S1	1
25	Laki-laki	25	S1	1
26	Perempuan	23	S1	3
27	Perempuan	26	S1	2
28	Perempuan	25	S1	2
29	Perempuan	25	S1	2
30	Perempuan	26	DIPLOMA	3
31	Perempuan	27	S1	3
32	Perempuan	27	S1	3
33	Laki-laki	27	S1	3
34	Laki-laki	30	DIPLOMA	3
35	Perempuan	24	S1	2
36	Perempuan	23	S1	2
37	Perempuan	22	S1	3
38	Laki-laki	27	DIPLOMA	2

39	Laki-laki	27	DIPLOMA	3
40	Perempuan	25	DIPLOMA	2
41	Perempuan	23	S1	2
42	Laki-laki	25	S1	2
43	Laki-laki	24	DIPLOMA	3
44	Perempuan	23	S1	3
45	Perempuan	26	DIPLOMA	4
46	Perempuan	25	DIPLOMA	4
47	Perempuan	24	DIPLOMA	4
48	Laki-laki	30	DIPLOMA	3
49	Laki-laki	28	DIPLOMA	4
50	Laki-laki	25	S1	3
51	Laki-laki	25	S1	3
52	Perempuan	23	S1	2
53	Laki-laki	25	DIPLOMA	2
54	Laki-laki	27	DIPLOMA	4
55	Perempuan	24	DIPLOMA	2
56	Laki-laki	30	DIPLOMA	3
57	Laki-laki	25	S1	3
58	Laki-laki	27	S1	4
59	Laki-laki	27	DIPLOMA	4
60	Laki-laki	25	SS1	3
61	Laki-laki	24	DIPLOMA	2
62	Laki-laki	25	S1	3
63	Perempuan	25	S1	3
64	Perempuan	23	DIPLOMA	2
65	Laki-laki	26	DIPLOMA	2
66	Laki-laki	26	S1	2
67	Laki-laki	25	DIPLOMA	3
68	Laki-laki	24	S1	2
69	Laki-laki	24	S1	3
70	Laki-laki	30	DIPLOMA	3
71	Perempuan	25	S1	3
72	Laki-laki	23	S1	3
73	Perempuan	22	S1	3
74	Laki-laki	24	S1	3
75	Laki-laki	25	S1	3
76	Perempuan	25	S1	3
77	Perempuan	23	S1	3
78	Laki-laki	23	S1	2
79	Laki-laki	22	DIPLOMA	3

80	Laki-laki	22	DIPLOMA	2
81	Perempuan	22	DIPLOMA	3
82	Laki-laki	22	SS1	2
83	Laki-laki	23	DIPLOMA	3
84	Laki-laki	23	S1	3
85	Laki-laki	23	DIPLOMA	3
86	Perempuan	23	S1	2
87	Perempuan	24	DIPLOMA	2
88	Perempuan	24	S1	2
89	Perempuan	23	DIPLOMA	2
90	Perempuan	23	DIPLOMA	3
91	Perempuan	25	DIPLOMA	4
92	Perempuan	28	DIPLOMA	2
93	Perempuan	29	DIPLOMA	1
94	Perempuan	25	DIPLOMA	1
95	Laki-laki	30	DIPLOMA	2
96	Laki-laki	28	DIPLOMA	1
97	Perempuan	28	S1	4
98	Laki-laki	27	S1	3
99	Perempuan	24	DIPLOMA	2
100	Perempuan	23	S1	3
101	Laki-laki	30	S1	1
102	Perempuan	27	S1	5
103	Perempuan	27	S1	2
104	Perempuan	25	S1	1
105	Laki-laki	28	S1	1
106	Perempuan	27	DIPLOMA	2
107	Laki-laki	22	S1	3
108	Perempuan	23	DIPLOMA	2
109	Perempuan	23	SS1	3
110	Perempuan	24	DIPLOMA	3
111	Perempuan	24	DIPLOMA	3
112	Perempuan	23	DIPLOMA	3
113	Perempuan	23	DIPLOMA	2
114	Laki-laki	23	S1	2
115	Laki-laki	29	S1	1
116	Laki-laki	29	S1	1
117	Laki-laki	28	DIPLOMA	3
118	Perempuan	25	S1	4
119	Laki-laki	25	S1	1
120	Perempuan	26	S1	3

121	Perempuan	24	DIPLOMA	3
122	Laki-laki	29	DIPLOMA	2
123	Perempuan	23	DIPLOMA	2
124	Perempuan	30	S1	2
125	Perempuan	26	S1	3
126	Laki-laki	25	S1	1
127	Laki-laki	25	DIPLOMA	3
128	Laki-laki	25	DIPLOMA	1
129	Laki-laki	26	DIPLOMA	3
130	Laki-laki	24	S1	2
131	Perempuan	23	DIPLOMA	2
132	Perempuan	23	S1	2
133	Laki-laki	24	DIPLOMA	1
134	Laki-laki	24	S1	3
135	Laki-laki	25	S1	1
136	Perempuan	23	DIPLOMA	1
137	Perempuan	25	SS1	1
138	Perempuan	22	DIPLOMA	1
139	Perempuan	25	DIPLOMA	1
140	Laki-laki	25	DIPLOMA	3
141	Laki-laki	26	DIPLOMA	3
142	Perempuan	24	S1	2
143	Perempuan	22	S1	3
144	Perempuan	25	S1	1
145	Perempuan	28	S1	3
146	Perempuan	27	S1	3
147	Perempuan	25	S1	3
148	Perempuan	24	DIPLOMA	2
149	Perempuan	24	DIPLOMA	2
150	Perempuan	23	DIPLOMA	2
151	Laki-laki	27	DIPLOMA	2
152	Laki-laki	28	DIPLOMA	2
153	Laki-laki	29	S1	2
154	Perempuan	27	S1	1
155	Perempuan	25	DIPLOMA	1
156	Perempuan	29	DIPLOMA	1
157	Perempuan	25	S1	1
158	Perempuan	24	DIPLOMA	4
159	Perempuan	23	S1	2
160	Perempuan	22	DIPLOMA	3

#### 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

##### HASIL UJI CFA

##### (TAHAP 1)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13493,812
	Df	496
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>			
	Factor		
	1	2	3
KK1	,975		
KK2	,958		
KK3	,965		
KK4	,970		
KK5	,946		
KO1		,834	
KO2		,817	
KO3		,978	
KO4		,979	
KO5		,841	
KO6		,802	
KO7		,955	
KO8		,775	
KO9	,911		
KO10	,917		
KO11		,967	
KO12		,831	
KO13		,942	
KO14		,974	
KO15	,970		
KO16	,977		
KO17	,967		

KO18	,970		
OCB1			,863
OCB2			,990
OCB3			,993
OCB4			,877
OCB5			,993
OCB6			
OCB7			,874
OCB8			,935
OCB9			,751
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 4 iterations.			

## HASIL Uji CFA

### (TAHAP 2)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13493,812
	Df	496
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>			
	Factor		
	1	2	3
KK1	,975		
KK2	,958		
KK3	,965		
KK4	,970		
KK5	,946		
KO1		,834	
KO2		,817	
KO3		,978	
KO4		,979	
KO5		,841	
KO6		,802	
KO7		,955	
KO8		,775	
KO11		,967	
KO12		,831	
KO13		,942	
KO14		,974	
OCB1			,863
OCB2			,990
OCB3			,993
OCB4			,877
OCB5			,993
OCB7			,874

OCB8			,935
OCB9			,751
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 4 iterations.			

## 5. Hasil Uji Reabilitas

### HASIL UJI REALIABILITAS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	160	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	160	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

#### 1. Kepuasan Kerja (Tahap1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,992	5

#### 2. Komitmen Organisasi (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,969	18

3. OCB (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,942	9

4. Kepuasan Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,992	5

5. Komitmen Organisasi (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,986	12

6. OCB (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,981	8

## 6. Hasil Uji Karakteristik Responden

### HASILUJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### Frequencies

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	85	53,1	53,1	53,1
	Laki-Laki	75	46,9	46,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 th	13	8,1	8,1	8,1
	23 th	32	20,0	20,0	28,1
	24th	24	15,0	15,0	43,1
	25th	35	21,9	21,9	65,0
	26th	9	5,6	5,6	70,6
	27th	17	10,6	10,6	81,3
	28th	11	6,9	6,9	88,1
	29th	6	3,8	3,8	91,9
	30th	8	5,0	5,0	96,9
	31th	1	,6	,6	97,5
	32th	2	1,3	1,3	98,8
	33th	1	,6	,6	99,4
	35th	1	,6	,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1th	30	18,8	18,8	18,8
	2th	53	33,1	33,1	51,9
	3th	62	38,8	38,8	90,6
	4th	14	8,8	8,8	99,4
	5th	1	,6	,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	2,5	2,5	2,5
	S1	78	48,8	48,8	51,3
	D3	78	48,8	48,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

## 7. Hasil Uji Deskriptif

### HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	160	1,00	5,00	3,4700	,83121
Komitmen_Organisasi	160	2,00	5,00	3,7297	,73774
OCB	160	2,00	5,00	3,4133	,67044
Valid N (listwise)	160				

## 8. Perhitungan Rumus Kategorisasi

KEPUASAN KERJA			
M		=	3,4700
SD		=	0,83121
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4,30$	
Sedang	:	$2,63 \leq X < 4,30$	
Rendah	:	$X < 2,63$	

KOMITMEN ORGANISASI			
M		=	3,7297
SD		=	0,73774
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4,46$	
Sedang	:	$2,99 \leq X < 4,46$	
Rendah	:	$X < 2,99$	

OCB		
M	=	3,4133
SD	=	0,67044
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori	Skor	
Tinggi	:	$X \geq 4,08$
Sedang	:	$2,74 \leq X < 4,08$
Rendah	:	$X < 2,74$

## 9. Hasil Uji Kategori

### HASIL UJI KATEGORI

#### Frequencies

Kepuasan_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	12	7,5	7,5	7,5
	SEDANG	125	78,1	78,1	85,6
	RENDAH	23	14,4	14,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	21	13,1	13,1	13,1
	SEDANG	124	77,5	77,5	90,6
	RENDAH	15	9,4	9,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

OCB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	9	5,6	5,6	5,6
	SEDANG	135	84,4	84,4	90,0
	RENDAH	16	10,0	10,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

## 10. Hasil Uji Normalitas

### HASIL UJI NORMALITAS

#### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi	OCB
N		160	160	160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,4700	3,7297	3,4133
	Std. Deviation	,83121	,73774	,67044
Most Extreme Differences	Absolute	,269	,250	,262
	Positive	,162	,201	,262
	Negative	-,269	-,250	-,222
Test Statistic		,269	,250	,262
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157 <sup>c</sup>	,273 <sup>c</sup>	,137 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

## 11. Hasil Uji Linieritas

### HASIL UJI LINIERITAS

#### Means

#### OCB\*Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	7,255	11	25,660	3,520	,000
		Linearity	60,110	1	60,110	40,254	,000
		Deviation from Linearity	11,359	10	,715	,647	,439
	Within Groups		64,213	148	,434		
	Total		71,469	159			

#### OCB\*Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	10,984	20	5,549	2,262	,000
		Linearity	41,208	1	41,208	51,477	,000
		Deviation from Linearity	30,777	19	,567	,903	,137
	Within Groups		60,484	139	,435		
	Total		71,469	159			

## 12. Hasil Uji Multikolinieritas

## HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

## Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
2	Komitmen_Organis asi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

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	,039 <sup>a</sup>	,002	-,005	,67204	,342	32,244	1	158	,000
2	,058 <sup>b</sup>	,003	-,009	,67356	,232	16,285	1	157	,000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja									
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi									
c. Dependent Variabel:OCB									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,208	1	41,208	32,244	,000 <sup>c</sup>
	Residual	30,777	158	,454		
	Total	71,469	159			
2	Regression	60,110	2	23,528	27,264	,000 <sup>c</sup>
	Residual	11,359	157	,354		
	Total	71,469	159			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja
c. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,631	,306		1,866	,104		
	Kepuasan_Kerja	,518	,069	,523	3,264	,000	,867	1,153
	Komitmen_Organisasi	,342	,078	,546	4,534	,000	,867	1,153
a. Dependent Variable: OCB								

### 13. Hasil Uji Regresi

#### HASIL UJI REGRESI

#### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin <sup>b</sup>	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: OCB			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>d</sup>									
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	,482 <sup>a</sup>	,073	,008	,66773	,073	1,323	4	155	,264
2	,589 <sup>b</sup>	,266	,005	,66890	,251	,458	1	154	,000
3	,595 <sup>c</sup>	,328	,000	,67029	,072	,364	1	153	,000
a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin									
b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja									
c. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi									
d. Dependent Variable: OCB									



Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin <sup>b</sup>	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: OCB			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>c</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,482 <sup>a</sup>	,073	,008	,66773	,073	1,323	4	155	,264
2	,793 <sup>b</sup>	,357	,006	,66847	,204	,656	1	154	,000
a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin									
b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Umur, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi									
c. Dependent Variable: OCB									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,360	4	,590	1,323	,264 <sup>b</sup>
	Residual	69,109	155	,446		
	Total	71,469	159			
2	Regression	2,653	5	,531	1,187	,000 <sup>c</sup>
	Residual	68,815	154	,447		
	Total	71,469	159			



### Hasil Uji Korelasi

Correlations								
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Pengalaman Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	1	,397**	,076	,020	,063	,013	,136
	Sig. (2-tailed)		,000	,340	,799	,431	,869	,087
	N	160	160	160	160	160	160	160
Umur	Pearson Correlation	,397**	1	,147	-,003	,091	,031	,081
	Sig. (2-tailed)	,000		,064	,971	,250	,698	,311
	N	160	160	160	160	160	160	160
Pendidikan_Terakhir	Pearson Correlation	,076	,147	1	,023	,003	,051	-,085
	Sig. (2-tailed)	,340	,064		,769	,970	,525	,286
	N	160	160	160	160	160	160	160
Pengalaman_Kerja	Pearson Correlation	,020	-,003	,023	1	-,037	-,180*	-,061
	Sig. (2-tailed)	,799	,971	,769		,646	,023	,445
	N	160	160	160	160	160	160	160
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,063	,091	,003	-,037	1	,364**	-,039
	Sig. (2-tailed)	,431	,250	,970	,646		,000	,000
	N	160	160	160	160	160	160	160
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,013	,031	,051	-,180*	,364**	1	-,054
	Sig. (2-tailed)	,869	,698	,525	,023	,000		,000
	N	160	160	160	160	160	160	160
OCB	Pearson Correlation	,136	,081	-,085	-,061	,039	-,054	1
	Sig. (2-tailed)	,087	,311	,286	,445	,000	,000	
	N	160	160	160	160	160	160	160

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

