

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LOYALITAS DAN KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NON MEDIS UPTD PUSKESMAS ALIAN

Nofi Dwi Utami

Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa nofidwiutami11@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan organisasi ke depannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut semua tergantung oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) atau pegawai yang ada di organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis. Penelitian ini mengambil sampel 30 responden pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program *SPSS 25.0 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) Loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) Kepribadian proaktif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (4) Lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.

Kata kunci: Lingkungan kerja non fisik, Loyalitas, Kepribadian Proaktif, dan *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

Human Resources (HR) plays an important role in the future development of the organization. The success or failure of achieving organizational goals all depends on the ability of human resources (HR) or employees in the organization. This study aims to analyze the effect of non-physical work environment, loyalty and proactive personality on organizational citizenship behavior of non-medical employees. This study took a sample of 30 non-medical employees of UPTD Alian Health Center. The sampling technique used is a saturated sample so that the total population is used as a sample. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The data collection instrument in this study used a Likert scale. This study uses quantitative research techniques. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination and data analysis using multiple linear regression test with SPSS 25.0 for windows program tools. The results of this study indicate that: (1) The non-physical work environment has no significant effect on organizational citizenship behavior. (2) Loyalty has a significant effect on organizational citizenship behavior. (3) Proactive personality has no significant effect on organizational citizenship behavior. (4) Non-physical work environment, loyalty and proactive personality simultaneously (simultaneously) have a significant effect on organizational citizenship behavior of non-medical employees of UPTD Alian Health Center.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

Keywords: *Non-physical work environment, Loyalty, Proactive Personality, and Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan organisasi ke depannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut semua tergantung oleh kemampuan SDM atau pegawai yang ada di organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi menurut Hasibuan (2016:10). Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena organisasi tidak bisa berjalan dengan baik tanpa didukung oleh kontribusi sumber daya manusia yang memadai baik di tinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas (Mondy, 2008).

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat mengharuskan setiap organisasi untuk meningkatkan daya saing agar dapat tetap bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian ini dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi. Rendahnya *organizational citizenship behavior* yang terjadi pada lingkungan organisasi menjadi salah satu kendala yang terjadi saat ini. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku positif dari anggota organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Setiap orang memiliki tugas dan tanggungjawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai *in-role (task dependent behavior)* dan *extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang

diharapkan). Katrz dalam Budiarto (2018) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi.

Robbins (2009) menyatakan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational citizenship behavior* juga diyakini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi karena *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Hal ini diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memnuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Alian yang merupakan salah satu Puskesmas rawat inap yang berada di Kabupaten Kebumen. UPTD Puskesmas Alian beralamat di jalan Pemandian Nomor 298 Desa Krakal, Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen. Visi UPTD Puskesmas Alian adalah memberikan pelayanan prima untuk masyarakat. Untuk itu, pegawai di UPTD Puskesmas Alian merupakan pegawai yang selalu tanggap dan ahli dibidangnya masing-masing. UPTD Puskesmas Alian mempunyai 78 pegawai yang terdiri dari medis maupun non medis. Para pegawai akan tetap sama-sama mencapai tujuan puskesmas dan memaksimalkan kinerjanya untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Tata Usaha, bahwa *organizational citizenship behavior* di UPTD Puskesmas Alian baik, hal ini dapat dilihat dari inisiatif pegawai yang dengan sukarela mengerjakan tugas di luar pekerjaan utamanya. Perilaku

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

organizational citizenship behavior UPTD Puskesmas Alian dapat dicontohkan dengan karyawan administrasi yang mengatarkan pasien rujukan ke rumah sakit. Selain itu para pegawai secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan di UPTD Puskesmas Alian. Hal ini dapat membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai UPTD Puskesmas Alian berjalan baik. Akan tetapi, program-program baru yang ditetapkan pemerintah terkadang cepat berubah dan menuntut karyawan untuk bisa beradaptasi dengan perubahan. Hal ini menjadi kendala bagi organisasi UPTD Puskesmas Alian untuk menetapkan karyawan yang memiliki kesiapan untuk berperan ekstra. Penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di UPTD Puskesmas Alian.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja non fisik sangat berperan dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Vivin dan Ahyar (2017:10) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan

tanggung jawab (Flippo dalam Emanuel, 2011). UPTD Puskesmas Alian membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi untuk mengabdikan dan memberikan kontribusi besar kepada UPTD Puskesmas Alian. Hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel I-1
Data Masa Kerja Pegawai

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	2 Tahun	4
2	3 Tahun	2
3	4 Tahun	2
4	5 Tahun	8
5	8 Tahun	2
6	9 Tahun	3
7	>10 Tahun	9
Total		30

Sumber: UPTD Puskesmas Alian,

2021

Adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas kerja berhubungan dengan kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh dorongan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari UPTD Puskesmas Alian dan kesediaan pegawai berbakti dan menjaga UPTD Puskesmas Alian dalam menghadapi perkembangan yang terjadi. Dari hasil penelitian Robby Ardan, Sri Indarti dan Yulian Efni (2017) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin banyak pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan semakin banyak juga pegawai yang melakukan *organizational citizenship behavior* sehingga lebih mudah bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2001), kepribadian proaktif adalah di mana beberapa individu secara aktif berinisiatif untuk memperbaiki keadaannya atau menciptakan inisiatif-inisiatif baru di saat individu lain duduk dengan pasif dalam menghadapi berbagai

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

situasi. Bateman dan Crant (1993), mendefinisikan bentuk dasar kepribadian proaktif sebagai seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Berdasarkan hasil penelitian Alireza Aghighi (2020) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Individu yang memiliki kepribadian proaktif tinggi cenderung membangun dan mempengaruhi lingkungan kerja serta situasi yang menguntungkan mereka, mencari informasi organisasi dan pekerjaan ketika menghadapi ketidakpuasan, mengembangkan kontak jejaring yang lebih besar, terlibat dalam perencanaan karir yang lebih besar, dan lebih gigih dalam menghadapi kesulitan dan hambatan. Sehingga, orang yang proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigih memperjuangkan perubahan yang berarti.

Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian?

METODE

Menurut Sugiyono (2013:20) objek penelitian yaitu: suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variable terikat (*dependent variables*), lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif sebagai variabel bebas (*independent variables*). Menurut Sugiyono (2013:20) subjek penelitian merupakan suatu yang penting dalam penelitian, subjek penelitian harus disiapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian yang berjumlah 30 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tipe pilihan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dalam kuesioner ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Penghilangan alternatif netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban yang lebih jelas ke arah setuju atau tidak setuju. Dengan demikian dalam penelitian ini responden dalam menjawab pernyataan hanya empat opsi, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukan kedalam sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian sebanyak 30 pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

Menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi pegawai non medis yang ada pada UPTD Puskesmas Alian yang berjumlah 30 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y, serta mengetahui diantara variabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y. Hasil koefisien model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel I-2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients ^b		Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,217	3,563		0,622	0,539
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,163	0,135	0,186	1,207	0,238
Loyalitas	0,488	0,122	0,604	4,012	0,000
Kepribadian Pro Aktif	0,034	0,093	0,054	0,360	0,722

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-11, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 2,217 + 0,163X_1 + 0,488X_2 + 0,034X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,217 diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif maka variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai 2,217

2. 0,163 artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala Likert pada variabel lingkungan kerja non fisik akan memberikan peningkatan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian sebesar 0,163 kali.
3. 0,488 artinya variabel loyalitas (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala Likert pada variabel loyalitas akan memberikan peningkatan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian sebesar 0,488 kali.
4. 0,034 artinya variabel kepribadian proaktif (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala Likert pada variabel kepribadian proaktif akan memberikan peningkatan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian sebesar 0,034 kali.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen X1, X2 dan X3 terhadap Y secara parsial. Jika nilai $sign < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} >$ dari $t \text{ tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap Y, hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1.I dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Organizational Citizenship Behavior* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik $0,238 < 0,05$ dan hasil perhitungan dipeloreh angka thitung $1,207 >$ ttabel 2,052. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh positif

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.

- b. Variabel Loyalitas (X2)
 Hubungan Loyalitas dan *Organizational Citizenship Behavior* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel loyalitas $0,00 < 0,05$ dan hasil perhitungan dipeloreh angka thitung $4,012 > t$ tabel $2,052$. Hasil ini menyatakan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.
- c. Variabel Kepribadian Proaktif (X3)
 Hubungan Kepribadian Proaktif dan *Organizational Citizenship Behavior* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepribadian proaktif $0,722 < 0,05$ dan hasil perhitungan dipeloreh angka thitung $0,360 > t$ tabel $2,052$. Hasil ini menyatakan bahwa kepribadian proaktif tidak mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan *SPSS 25 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel I-3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,995	3	10,332	7,201	0,001 ^b
	Residual	37,305	26	1,435		
	Total	68,300	29			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

- b. Predictors: (Constant), Kepribadian Proaktif (X3), Loyalitas (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel IV-13 dapat dilihat nilai F hitung $7,201 >$ nilai F tabel $3,369$ dengan tingkat signifikan $0,001 <$ nilai α ($0,05$) sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas, dan Kepribadian Proaktif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian pada 30 responden, maka diperoleh hasil:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya nilai lingkungan kerja non fisik di UPTD Puskesmas Alian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas pegawai maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior*.
3. Kepribadian Proaktif tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya nilai kepribadian proaktif pegawai tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas dan Kepribadian Proaktif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

Organizational Citizenship Behavior pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.

Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang ideal bagi pekerjanya, sehingga akan mendorong tenaga non medis untuk melakukan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, hubungan dengan dengan atasan juga merupakan suatu hal yang perlu di perhatikan. Kurangnya hubungan kerja dengan atasan dapat memicu menurunnya *organizational citizenship behavior* dalam lingkungan kerja, sehingga penulis menyarankan agar pihak UPTD Puskesmas Alian lebih memperhatikan hal tersebut misalnya lebih sering adanya interaksi secara langsung antara atasan dengan bawahan untuk selalu membimbing dan mengayomi para pegawai. Pada dasarnya nyaman atau tidaknya lingkungan kerja sangat berpengaruh pada bagaimana hubungan kerja di suatu organisasi. Dengan demikian, hal ini penting untuk diperhatikan. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan fasilitas kerja bagi tenaga non medis agar dapat menunjang kegiatan di dalam pekerjaan mereka.
2. Organisasi seharusnya lebih memahami apa saja faktor yang dapat membuat tenaga non medis agar tetap bertahan di organisasi sehingga mereka akan senantiasa berusaha semaksimal yang mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa. Organisasi haruslah memiliki kebijakan agar tenaga non medis senantiasa loyal terhadap organisasi. Tenaga non medis yang merasa bahwa kondisi organisasi cocok dengan apa yang mereka harapkan, serta organisasi yang sesuai dengan harapan mereka merupakan suatu hal yang dapat menciptakan loyalitas kerja, sehingga dengan tingginya loyalitas kerja

diharapkan agar tingkat *organizational citizenship behavior* pada tenaga non medis dapat lebih baik lagi.

3. Berdasarkan jawaban kuesioner untuk variabel kepribadian proaktif belum signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, maka perlu adanya peningkatan kembali dari setiap individu seperti terbiasa bertanggung jawab dengan keputusan yang telah dibuat, mempunyai komitmen yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian diharapkan kepribadian proaktif yang dimiliki oleh pegawai akan menciptakan *organizational citizenship behavior* yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik berupa hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan maupun dengan bawahan yang terjadi di tempat bekerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian Siti Khasanah (2019) dimana lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robby Ardan, dkk (2017) yang membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas pegawai maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang terjadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian pro aktif pegawai tidak berpengaruh terhadap *organizational*

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis UPTD Puskesmas Alian

citizenship behavior pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alireza Aghighi (2020) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 39,1% dari variable lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan kepribadian proaktif secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian. Sehingga *organizational citizenship behavior* pada pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu sebesar 60,9%. Jumlah pengaruh dari ketiga variabel ini dinilai belum cukup tinggi sehingga perlu adanya pengembangan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai non medis UPTD Puskesmas Alian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mondy, W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Budiarto, F. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Work-Life Balance Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Smp Negeri 1 Buluspesantren: STIE Putra Bangsa*
- Robbins, Stephen. P. & Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(1), 304-317.
- Emanuel, Ariek. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Perilaku Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa*. Binus University
- Arday, R., Indarti, S., & Efni, Y. (2017). *Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Telkomsel Sumbagteng Area Kerja di Riau*. *Jurnal Ekonomi*, 25(2), 89.
- Robbins, Stephen. P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Versi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat
- Bateman, Thomas S, and J. Michael Crant. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Aghighi, A. (2020). The Role of Ethical Leadership and Proactive personality on Organizational Citizenship Behaviors: Explaining the Mediating Effect of Positive and Negative Emotions. *International Journal of Ethics and Society*, 2(2), 11-18.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Khasanah, S. 2019. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele)*. Kebumen: STIE Putra Bangsa Kebumen.