

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) SEBAGAI**

**VARIABEL INTERVENING**

**NURI SETIANINGTYAS**

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

E-mail: [adelia.thewhy@gmail.com](mailto:adelia.thewhy@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel *Intervening*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini semua perawat kontrak di RSUD Purbowangi yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh, dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows versi 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi (2) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perawat Kontrak di RSUD Purbowangi. (3) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi. (4) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi (5) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi. (6) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak dapat memediasi komitmen organisasi dengan kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi. (7) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak dapat memediasi kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Purbowangi.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, *Organizational Citizenship Behaviour*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of organizational commitment and job satisfaction on performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as the Intervening variable. The sampling method used is a non-probability sampling technique with a saturated sampling technique. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were all contract nurses at Purbowangi General Hospital, totaling 53 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods. Validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, influence calculation, and Sobel test are used. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25. The results of this study indicate that (1) organizational commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on contract nurses at Purbowangi General Hospital (2) job satisfaction has no effect on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on contract nurses at Purbowangi Hospital. (3) organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of contract nurses at RSUD Purbowangi. (4) job satisfaction does not affect the performance of contract nurses at RSUD Purbowangi (5) Organizational Citizenship Behavior (OCB) affects the performance of contract nurses at RSUD Purbowangi. (6) Organizational Citizenship Behaviour (OCB) cannot mediate organizational commitment with the performance of contract nurses at Purbowangi General Hospital. (7) Organizational Citizenship Behaviour (OCB) cannot mediate job satisfaction with the performance of nurses at Purbowangi General Hospital.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance, Organizational Citizenship Behaviour*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Berdasarkan hasil informasi wawancara yang diperoleh peneliti bahwa terdapat permasalahan kinerja yang dipicu oleh beberapa faktor antara lain kedisiplinan, jadwal lembur, internal keluarga, maupun ketidakcocokan dengan rekan kerja. Dengan adanya permasalahan tersebut hasil kinerja individu perawat dapat dilihat dari evaluasi kinerja yang dilaksanakan setiap tahun. Perawat dengan hasil kinerja yang tidak maksimal maka akan mendapatkan pembinaan rutin oleh atasan, dan mendapatkan arahan serta motivasi sehingga kinerja dapat dicapai kembali dengan maksimal.

Berdasarkan hasil informasi wawancara yang diperoleh peneliti bahwa komitmen organisasi pada perawat kontrak sudah baik. Perawat sudah menjalankan tugas pekerjaan dengan mematuhi prosedur yang diterapkan rumah sakit serta kedisiplinan yang tinggi. Hal ini menjadi bahan evaluasi bagi RSUD Purbowangi untuk tetap konsisten menjaga komitmen organisasi yang sudah berjalan baik.

Berdasarkan informasi hasil wawancara yang diperoleh penulis bahwa pada perawat kontrak RSUD Purbowangi terdapat adanya ketidakpuasan kerja perawat yang berkeinginan mencoba hal baru mendaftar pekerjaan lain dengan jenjang karir yang lebih tinggi, maupun memilih kembali ke perusahaan sebelumnya yang lingkungan kerjanya lebih nyaman. Serta ketidakpuasan terhadap promosi jabatan yang lebih diperuntungkan kepada perawat tetap. Fenomena pengunduran diri perawat merupakan gambaran adanya kepuasan kerja yang rendah dan tidak adanya kesempatan promosi jabatan yang dapat meningkatkan jenjang karir pada perawat yang berstatus kontrak. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi RSUD Purbowangi untuk dapat memperbaiki manajemen SDM kedepannya.

Berdasarkan informasi hasil wawancara yang diperoleh penulis bahwa pada perawat kontrak RSUD Purbowangi pernah terjadi komunikasi dengan rekan kerjanya kurang baik sehingga mengakibatkan salah satu tim perawat tidak kompak. Fenomena *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak kompak salah satu tim perawat merupakan gambaran adanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang rendah. Hal ini menjadi bahan evaluasi bagi RSUD Purbowangi untuk melakukan pembinaan rutin dengan perawat kontrak maupun secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti akan meneliti sebuah pengaruh komitmen organisasi dalam sebuah rumah sakit untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kepuasan kerja, perilaku individu OCB dan kinerja perawat tersebut.

Peneliti mengambil judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Perawat Kontrak Di RSUD Purbowangi**”.

## TUJUAN PENELITIAN

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel *intervening* pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel *intervening* pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.

## KAJIAN TEORI

### *Kinerja*

Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecapakan usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2012) :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

### *Komitmen Organisasi*

Menurut Suparyadi (2015) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Indikator komitmen organisasi menurut Akbar, Musadieg, & Mukzam (2017) :

- a. Kemauan karyawan
- b. Kesetiaan karyawan
- c. Kebanggaan karyawan

### Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom, (1994) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2014):

- a. Pekerjaan
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Supervisi/Atasan

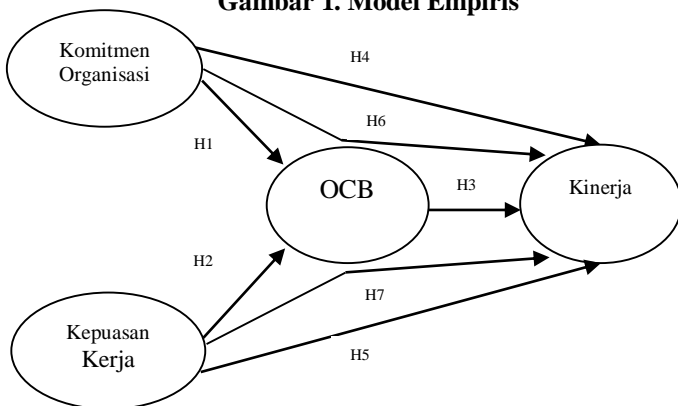
### Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Hazanah, 2018) adalah perilaku individu yang mencerminkan organisasi yang baik, sadar akan hak dan kewajiban terhadap organisasi, membela dan menjaga martabat organisasi tanpa pamrih, patuh dalam menjaga aturan organisasi, menjaga infrastruktur organisasi dan berperilaku menuju tingkat standar yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Indikator OCB menurut (Organ, 2015) :

- a. *Altruism* (perilaku menolong)
- b. *Conscientiousness* (perilaku dimana *self control* dan disiplin berkaitan)
- c. *Sportsmanship* (perilaku sportif)
- d. *Courtesy* (perilaku membanggakan organisasi)
- e. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)

### KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara tersebut masih diuji lagi kebenarannya (Sugiyono, 2007). Berdasarkan masalah dan landasan teori yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
- H2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
- H3: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
- H4: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi.
- H5: *Organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat kontrak di RSUD Purbowangi.

H6: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui *Organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui *Organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi

### METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat kontrak di RSUD Purbowangi. Sampel yang diambil adalah seluruh Perawat kontrak di RSUD Purbowangi, dengan jumlah 53 karyawan, menggunakan teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistik, meliputi : Regresi linear berganda:

1. Uji prasyarat:  
Validitas, realibilitas
2. Uji Asumsi klasik:  
Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas
3. Uji t, koefisien determinasi, analisis korelasi, Analisis jalur, Uji Sobel

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatkevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2004). Untuk menguji validitas menggunakan *Person Correlation* yaitu sebagai berikut :

Jumlah sampel (n) sebanyak 4 variabel. Jadi, nilai t tabel diperoleh sebagai berikut:

*Degree of freedom* (df) structural I

:  $\alpha$ , (n-k)  
: 0,05, (53-1)  
: 0,05, (51)

*Degree of freedom*(df) structural II

:  $\alpha$ , (n-k)  
: 0,05, (53-3)  
: 0,05, (50)

**Dimana :**

Df = degree of freedom

n = sampel

k = jumlah variabel bebas

Dengan df : 0,05, (2) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,007

Dengan df : 0,05, (3) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *customer loyalty*, *customer experience*, *customer satisfaction* dan *customer trust* menunjukkan bahwa semua lebih besar dari nilai (0,1966) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel *customer loyalty*, *customer experience*, *customer satisfaction* dan *customer trust* dinyatakan valid (sah).

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika  $r_{\alpha} > 0,60$ . Maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika  $r_{\alpha} < 0,60$ , maka variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2005). Berikut hasil reliabilitas :

**Tabel IV- 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Komitmen Organisasi	0,619	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,710	Reliabel
3	OCB	0,703	Reliabel
4	Kinerja	0,643	Reliabel

Berdasarkan tabel IV9 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:106). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih dari 0,1. Untuk mengetahui hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut :

**Tabel IV- 2**

### Uji Multikolinieritas Coefficienta Struktural I

No	Variabel	Colineritas Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasi	.997	1.003	Bebas Multikol
	Kepuasan Kerja	.997	1.003	

**Tabel IV- 3**

### Uji Multikolinieritas Coefficienta Struktural II

No	Variabel	Colineritas Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasi	.894	1.11	Bebas Multikol
	Kepuasan Kerja	.969	2	
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.877	1.14	Bebas Multikol

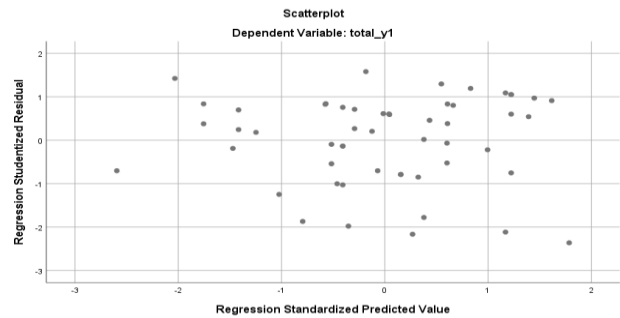
Berdasarkan Tabel IV10 dan Tabel IV11 diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan bahwa angka *VIF* tidak lebih

Berdasarkan Tabel IV-10 dan Tabel IV-11 diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan bahwa angka *VIF* tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

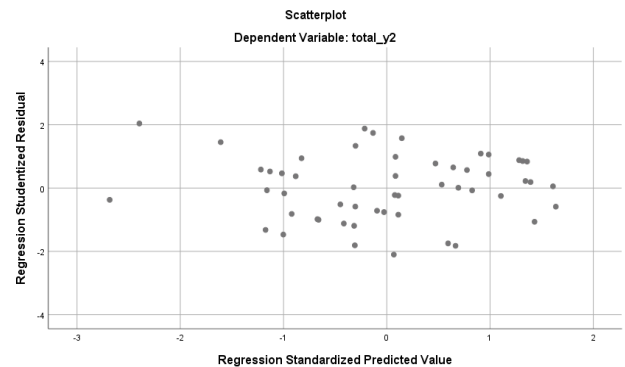
## 2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

**Gambar IV- 1 Grafik Scatterplot Struktural I**



**Gambar IV- 2 Grafik Scatterplot Struktural II**



Berdasarkan gambar IV-1 dan gambar IV-2 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas. Berdasarkan asumsi dari Ghozali, dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_a$ ) ditolak dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_a$ ) diterima.

Berikut perhitungan nilai  $t_{tabel}$  substruktural I:

$$\begin{aligned} Degree\ of\ freedom\ (df) &= (n-k) \\ &= 0,05, (100-2) \\ &= 0,05, (98) \\ &= 1,98447\ \text{atau}\ 1,984 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,984. Berikut hasil uji substruktural I dalam penelitian ini:

**Tabel IV- 4 Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.557	4.158		3.02	0.004		
1 Komitmen Organisasi	0.329	0.136	0.32	2.411	0.02	0.997	1.003
Kepuasan Kerja	-0.142	0.116	-0.161	1.218	0.229	0.997	1.003

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan analisis Hasil Uji t Struktural I diketahui bahwa :

- Variabel Komitmen Organisasi (X1) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,411  $> 2,007$  dengan tingkat signifikansi 0,02  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi. Itu menunjukkan H1 diterima Ho di tolak.
- Variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 1,218  $< 2,007$  dan tingkat signifikan 0,229  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.

**Tabel IV- 5 Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.095	3.346		0.925	0.359		
1 Komitmen Organisasi	0.298	0.107	0.359	2.795	0.007	0.894	1.119
Kepuasan Kerja	0.112	0.087	0.159	1.287	0.204	0.969	1.032
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.213	0.105	0.264	2.037	0.047	0.877	1.14

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis Hasil Uji t Struktural II diketahui bahwa :

- Komitmen Organisasi (X1) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,795  $> 2,008$  dengan tingkat signifikansi 0,007  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi. Itu menunjukkan H2 diterima Ho diterima.
- Kepuasan Kerja (X2) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 1,287  $< 2,008$  dengan tingkat signifikansi 0,204  $> 0,05$ , maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi. Itu menunjukkan H2 ditolak Ho diterima.
- Organizational Citizenship Behaviour* (Y1) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,037  $> 2,008$  dan tingkat signifikan 0,047  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada perawat kontrak di RSUD Purbowangi.

## Analisis Jalur

Persamaan structural terdiri dari dua persamaandimana X1 dan X2 adalah variabel dependen (bebas), Y1 adalah variabel; intervening dan Y2 variabel independen (terikat), sehingga diperoleh persamaan structural sebagai berikut :

Persamaan Struktural I :

$$Y1 = 0,32 X1 + -0,161 X2 + \epsilon1$$

$$\epsilon1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,123} = 0,992$$

Persamaan Struktural II :

$$Y2 = 0,359 X1 + 0,159 X2 + 0,264 Y1 + \epsilon2$$

$$\epsilon2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,277} = 0,923$$

## Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

### a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

$$X1 \rightarrow Y1 = 0,32$$

$$X2 \rightarrow Y1 = -0,161$$

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,359$$

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,264$$

### b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,32 \times 0,264 = 0,084$$

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = -0,161 \times 0,264 = -0,042$$

### c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,32 + 0,264 = 0,584$$

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = -0,161 + 0,040 = -0,121$$

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,359$$

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,159$$

$$Y1 \rightarrow Y2 = 0,264$$

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai Variabel Intervening pada perawat kontrak RSUD Purbowangi dengan responden 53 orang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

**1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

**2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja tidak dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

**3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

**4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan perawat kontrak kurang maksimal dan berpengaruh terhadap kurang maksimalnya Kinerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

**5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat memengaruhi kinerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

**6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behaviour*.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* tidak dapat memediasi antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Hal ini berarti Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan tidak berdampak pada Kinerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

**7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behaviour*.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memediasi antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, dan tidak berdampak pada *Organizational Citizenship Behaviour* pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun dengan demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengambil perawat kontrak untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian seperti
2. Variabel-variabel yang mempengaruhi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour*, karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Sehingga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi.
3. Keterbatasan dalam mencari informasi perawat kontrak di terkait RSUD Purbowangi. Oleh karena itu pembahasan mengenai Objek penelitian tidak begitu mendalam.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis yaitu sebagai berikut:

#### Saran untuk Perusahaan

1. Untuk meningkatkan leadership pada komitmen organisasi, karena semakin banyak perawat yang memiliki *leadership* yang tinggi maka semakin banyak calon leader dari perawat kontrak tersebut, maka komitmen perawat kontrak terhadap RSUD Purbowangi akan meningkat.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perawat kontrak dengan menciptakan hubungan antara perawat sebaik mungkin, lingkungan kerja yang nyaman, tunjangan bagi kesejahteraan perawat kontrak. Sehingga akan tercipta hubungan antara perawat dengan perawat, perawat dengan organisasi lebih erat. Dan bisa bersama-sama mewujudkan sesuatu yang positif sesuai harapan dari RSUD Purbowangi.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi dengan memberikan target dalam penyelesaian sebuah pekerjaan disertai reward sebagaimana RSUD mengapresiasi kinerja perawat atas hasil yang diperoleh dengan maksimal.
4. Untuk meningkatkan OCB terhadap Kinerja pada perawat kontrak RSUD Purbowangi dapat dilakukan dengan memberlakukan *briefing* setiap hari untuk saling berinteraksi didalamnya dan diharapkan akan terjalin hubungan tim yang lebih baik dari sebelumnya dan sebagai media alat ukur kompetensi kinerja yang telah dicapai. Masalah pekerjaan apapun bisa di ungkapkan pada *briefing* ini, dan saling memberikan masukan serta arahan.

#### Saran untuk Peneliti

1. Dengan menggunakan teknik lain seperti teknik wawancara langsung dengan keseluruhan responden untuk mendapatkan pengetahuan informasi yang lebih valid / tepat.
2. Penelitian ini hanya mengambil perawat kontrak untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian seperti khusus perawat kontrak dan tetap sehingga penelitian dapat diimplementasikan secara umum.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ahdiyana, M. 2011. 'Perilaku Organisasi'. Yogyakarta : Program Studi Ilmu Administrasi Negara UNY.
- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya".
- Allen, N.J., Meyer, J.P. 1990. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management*.
- Angelina, A., & Subudi, M. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Hotel Alit's Beach Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (4), 243085.
- Anggara Hapsari, W. 2018. *Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50239. Phone : +6285741456175. 1-7.*
- Argi Rulijaji, Tri, B. 2016. "Analisis *Organizational of Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *JDEB*, 13 (1), 15-31.
- Bangun, W. 2006. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*".
- Brodoastuti, 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *JDEB* Vol 13, No 1, Maret 2016.
- Darmawati, A. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Davis, K. & Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Ekowati, V. M., Troena, E. A., & Noermijati, N. 2013. *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee*
- Fitriatuti. Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4 (2), h : 103-114.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2002). *Kinerja Karyawan Menurut Ahli*. Widyatama.Ac.Id.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, I. K. (2011). "Analisis Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Manajemen Industri Telekomunikasi Bogor".
- Hayati, I. K. (2011). "Analisis Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Manajemen Industri Telekomunikasi Bogor".
- Irham Fahmi, S. E., M. S. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Mitra Wacana Media.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinick. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestary & Ghaby. "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja". *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*.
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- McShane, Steven dan Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Minarsih, Maria Magdalena. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang". *Jurnal.unpad.ac.id*.
- Muhammad, Busro. 2018. *Teori teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Grup.

- Murni, R., & Kristin, J. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur". 2 No 2. 2.
- Nurpeni, N. 2010. "Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Hubungan dengan Peningkatan Mutu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan Pekanbaru". Diakses pada tanggal 12 Juni 2017.
- Simamora, Henry. 1997. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitio, V. S.S 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah Progress*, 11 (1), 22-37.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1, 51-58.
- Sunyoto, Danang. 2011. "Metodologi Penelitian untuk Ekonomi, CAPS". Yogyakarta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Edisi 1. Penerbit: ANDI.
- Unuvar, T. G. 2006. *An Integrative Model of Job Characteristic, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior*. Tesis. Middle East Technical University.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening". *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5 (1), 22.