

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas

Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal berdiri sejak 12 April tahun 1983 yang terletak di Jl. Taruna desa Sendangdawuhan Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal. Batas-batas wilayah puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal sebagai berikut:

- a. Sebelah utara laut jawa.
- b. Sebelah selatan berbatasan wilayah kerja Puskesmas Weleri 1.
- c. Sebelah Timur adanya batasa wilayah Rowosari II dan daerah Kangkung II.
- d. Sebelah Barat berbatasan wilayah kerja Puskesmas Gringsing, Kab. Batang.

Wilayah kerja Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal meliputi 8 desa mulai Rowosari 6 dukuh, Jatipurwo 5 dukuh, Kebonsari 4 dukuh, Sendangdawuhan 4 dukuh, Bulak 6 dukuh, Gebanganom 5 dukuh, Gempolsewu 17 dukuh, Sendangsikucing 4 dukuh.

Bentuk kegiatan secara umum dalam bidang kesehatan di wilayah kerja dengan meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan swasta dalam pembangunan kesehatan melalui kerjasama lintas progam dan lintas sektoral jejaring tingkat kecamatan, desa, pembinaan posyandu, sekolah dan pesantren, dan kader pelaksana progam kesehatan masyarakat. Kegiatan meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau, bermutu, dan berkeadilan, serta berbasis bukti, menyeluruh dengan pengutamaan upaya promotif dan preventif.

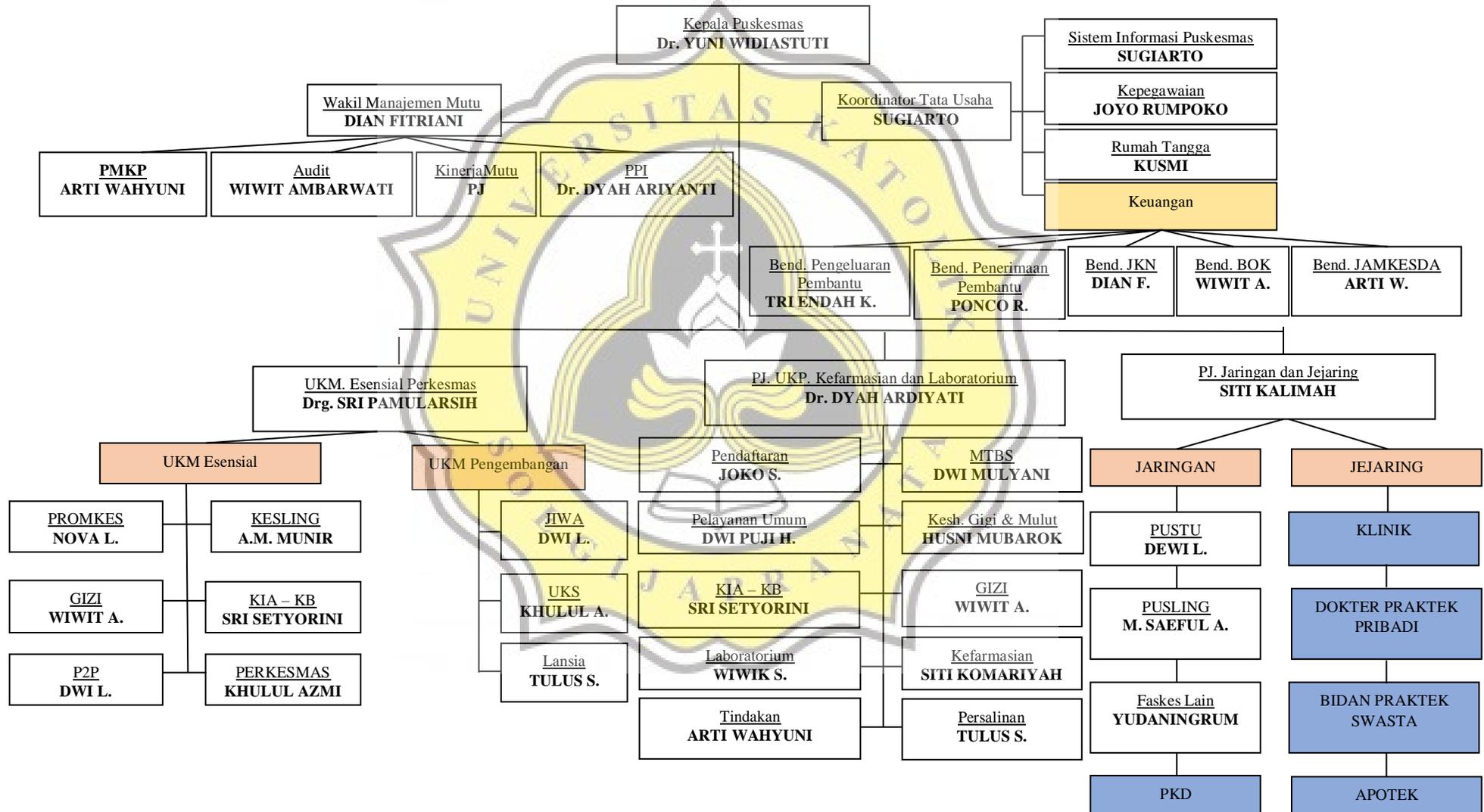
Secara internal bentuk kegiatan sebagai penyedia layanan kesehatan meningkatkan pengembangan SDM kesehatan yang merata dan bermutu dengan melaksanakan transfer ilmu, dari SDM yang mengikuti pelatihan kepada rekan-rekan lainnya, membuat peta jabatan sesuai kompetensi yang ada, dan

melaksanakan analisis beban kerja dan mutase internal dengan dukungan pemaksimalan fasilitas layanan medis, kelengkapan obat apotek, rujukan horizontal, dan monitoring dan evaluasi terpadu baik untuk masyarakat atau pelayan masyarakat (karyawan, dokter, karyawan Puskesmas, dan pengelola administrasi) Puskesmas.

Puseksmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal memiliki visi “*Puskesmas Dengan Pelayanan Prima*”. Misi dari Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal untuk mewujudkan visinya yaitu memberikan pelayanan yang bermutu, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengembangkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan, meningkarkan akses dan keterjangkauan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, dan meningkatkan peran serta aktif masyarakat terhadap kesehatan.



STRUKTUR ORGANISASI UPTD PUSKESMAS ROWOSARI I



4.1.1 Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal yang berjumlah 48 orang. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, jabatan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

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

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Usia			Jumlah	Persentase
	20-30 Tahun	30-50 Tahun	<50 Tahun		
Laki-laki	2	8	0	10	21%
Perempuan	13	20	5	38	79%
Jumlah	15	28	5	48	100%

Sumber: *Data Primer 2020*

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berada dalam rentang usia 30-50 tahun dan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 20 karyawan. Berdasarkan hasil penelusuran dokumentasi profil Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal juga diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 38 orang dan rentang usia didominasi pada usia 30-50 tahun sebanyak 28 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan atau jabatan di Puskesmas responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan dan Jenis Pendidikan

Jenis Jabatan	Jenis Pendidikan		
	S1	D3	SMA
Dokter Umum	3	-	-
Dokter Gigi	1	-	-
Karyawan Puskesmas	-	7	-
Karyawan Gigi	-	1	-
Bidan	-	14	-
Farmasi	-	3	-
Analisis	-	1	-
Sanitarian	-	1	-
Petugas Gizi	-	1	-
Tenaga Ahli Bantu	-	10	-
Tenaga Administrasi	-	-	6
Jumlah	4	38	6

Sumber: *Data Kepegawaian Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diperoleh informasi bahwa jenjang pendidikan tenaga kesehatan di unit kerja Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal rata-rata lulusan Diploma (D3/D4) dan memiliki jenis jabatan sebagai Bidan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	14	29%
5-10 Tahun	4	9%
10-20 Tahun	15	31%
>20 Tahun	15	31%
Jumlah	48	100%

Sumber: *Data Kepegawaian Puskesmas Rowosari 1 Kendal*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Puskesmas Rowosari memiliki lama bekerja antara 10-20 tahun dan >20 tahun. Artinya, karyawan di Puskesmas memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap Puskesmas. Akan tetapi, rentang kerja yang relatif lama juga dapat membuat kejenuhan, kebosanan, dan kelesuan dalam melakukan suatu pekerjaan.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam empat kelompok yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai persentase deskriptif pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 13 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel kepuasan kerja dijelaskan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
Kepuasan terhadap pekerjaan								
1.	Semangat saat melayani masyarakat.	0	0	1	22	25	216	Sangat Tinggi
		0	0	3	88	125		
2.	Merasa puas saat melayani masyarakat.	0	0	1	29	18	209	Sangat Tinggi
		0	0	3	116	90		
3.	Merasa puas bekerja sebagai karyawan puskesmas	0	0	4	20	24	212	Sangat Tinggi
		0	0	12	80	120		
Rata-rata							212,4	Sangat Tinggi
Kepuasan terhadap atasan								
4.	Puas dengan atasan-atasan di Puskesmas.	0	2	15	20	11	184	Tinggi
		0	4	45	80	55		

5.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.	0	1	15	17	15	190	Tinggi
		0	2	45	68	75		
6.	Karyawan aktif dalam sistem organisasi puskesmas	0	1	15	26	6	181	Tinggi
		0	2	45	104	30		
Rata-rata							185	Tinggi
Kepuasan terhadap kebijakan organisasi								
7.	Merasa kebijakan di Puskesmas sudah sesuai untuk karyawan di Puskesmas.	0	0	12	28	8	188	Tinggi
		0	0	36	112	40		
8.	Kebijakan untuk karyawan sudah bisa dirasakan oleh karyawan.	0	0	17	26	5	180	Tinggi
		0	0	51	104	25		
9.	Merasa puas dengan kebijakan puskesmas untuk masyarakat dalam layanan kesehatan.	0	2	16	20	10	182	Tinggi
		0	4	48	80	50		
Rata-rata							183,4	Tinggi
Kepuasan terhadap dukungan organisasi								
10.	Puas dengan dukungan terhadap karyawan dari puskesmas	0	1	11	21	15	194	Sangat Tinggi
		0	2	33	84	75		
11.	Merasakan dukungan sosial dan moral sebagai karyawan puskesmas.	0	0	11	27	10	191	Tinggi
		0	0	33	108	50		
Rata-rata							192,5	Tinggi
Kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju								
12.	Puas dengan kemajuan di Puskesmas dalam bidang pelayanan.	0	0	13	23	12	191	Tinggi
		0	0	39	92	60		
13.	Merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh jabatan.	0	0	12	23	13	193	Sangat Tinggi
		0	0	36	92	13		
Rata-rata							192	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Kerja							193,2	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 193,2 skor ini termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi dilihat berdasarkan aspek kepuasan kerja yakni kepuasan terhadap pekerjaan. Namun, beberapa aspek kepuasan kerja lainnya memiliki rata-rata dalam kategori tinggi

yaitu kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap dukungan organisasi, dan kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju.

Aspek kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal merasa sangat semangat dan sangat puas saat melayani masyarakat dan bekerja sebagai karyawan puskesmas. Sangat tingginya kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada karyawan Puskesmas Rowosari Kendal 1 menganggap setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.

Aspek kepuasan terhadap atasan, kebijakan organisasi, dukungan organisasi, dan adanya kesempatan untuk maju menunjukkan dalam kategori tinggi, artinya karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal merasa puas dengan atasan karena sudah memberikan pengarahan, karyawan merasa kebijakan yang ada sudah sesuai sehingga merasa puas dengan adanya kebijakan, karyawan merasa puas dan merasakan adanya dukungan sosial maupun moral, dan merasa puas dengan kemajuan dalam bidang pelayanan sehingga yakin untuk kesempatan memperoleh jabatan.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Variabel komitmen pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 24 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel komitmen dijelaskan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tanggapan terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
Komitmen Afektif								
1.	Merasa senang untuk menghabiskan karir di organisasi ini.	0	7	9	22	10	179	Tinggi
		0	14	27	88	50		
2.	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	0	3	9	27	9	186	Tinggi
		0	6	27	108	45		
3.	Merasa seolah-olah masalah organisasi	4	14	14	16	0	138	Rendah

	menjadi masalah pribadi.	4	28	42	64	0		
4.	Merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat bekerja.	0	9	21	11	7	160	Tinggi
		0	18	63	44	35		
5.	Tidak pernah merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	3	21	11	12	1	131	Rendah
		3	42	33	48	5		
6.	Tidak mempunyai ikatan emosi dengan organisasi ini.	5	18	14	10	1	128	Rendah
		5	36	42	40	5		
Rata-rata							153,7	Tinggi
Komitmen Kelanjutan								
7.	Organisasi ini banyak memiliki makna pribadi bagi .	0	3	15	22	8	179	Tinggi
		0	6	45	88	40		
8.	Tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi ini	7	15	10	11	5	136	Rendah
		7	30	30	44	20		
9.	Tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan.	2	15	15	13	3	144	Tinggi
		3	30	45	52	15		
10.	Akan sangat sulit bagi untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun ingin.	1	10	17	16	4	156	Tinggi
		1	20	51	64	20		
11.	Banyak resiko jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekarang.	0	7	18	21	2	162	Tinggi
		0	14	54	84	10		
12.	Tidak akan rugi jika meninggalkan organisasi sekarang.	1	15	16	15	1	144	Tinggi
		2	30	48	60	5		
13.	Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat diinginkan.	1	5	16	20	6	169	Tinggi
		1	10	48	80	30		
14.	Merasa mempunyai beberapa pilihan untuk memutuskan pergi meninggalkan	0	9	12	21	6	168	Tinggi
		0	18	36	84	30		
15.	Salah satu dari sedikit konsekuensi serius untuk meninggalkan organisasi ini akan menjadi kekurangan alternatif yang tersedia.	1	6	24	17	0	153	Tinggi
		1	12	72	68	0		
Rata-rata							156,8	Tinggi
Komitmen Normatif								
16.	Salah satu alasan untuk terus bekerja di organisasi ini ialah jika meninggalkan organisasi maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan organisasi yang tidak didapat dari perusahaan lain.	1	5	21	19	2	160	Tinggi
		1	10	63	76	10		
17.	Tetap percaya dan loyal kepada satu	0	4	19	19	6	171	Tinggi

	organisasi.	0	8	57	76	30		
18.	Tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya.	0	9	15	20	4	163	Tinggi
		0	18	45	80	20		
19.	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak etis bagi .	1	1	20	23	3	170	Tinggi
		1	2	60	92	15		
20.	Salah satu alasan untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah percaya bahwa loyalitas sangat penting oleh karena itu merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.	1	8	14	23	2	161	Tinggi
		1	16	42	92	10		
21.	Jika ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sata tidak akan meninggalkan perusahaan ini.	0	9	13	21	5	166	Tinggi
		0	18	39	84	25		
22.	Diajari untuk percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasinya.	0	1	15	21	11	186	Tinggi
		0	2	45	84	55		
23.	Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada organisasinya.	2	2	12	25	7	177	Tinggi
		2	4	36	100	35		
24.	Tidak memikirkan yang diinginkan sebuah perusahaan adalah pria dan wanita.	0	6	24	11	7	163	Tinggi
		0	12	72	44	35		
Rata-rata							168,6	Tinggi
Rata-rata Komitmen Organisasional							160,4	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Menurut tabel 4.5 dilihat adanya rata-rata skor pada variabel komitmen organisasional menyeluruh adalah 160,4 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya komitmen organisasional karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal senang untuk menghabiskan karir di organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Karyawan mempertimbangkan alasan untuk tetap bekerja, percaya bahwa loyalitas pada organisasi sangat penting, dan tidak mudah terpengaruh terhadap tawaran pekerjaan baru.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel OCB

Variabel OCB pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 13 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dijelaskan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Tanggapan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
<i>Alturism</i>								
1.	Bersedia menolong karyawan lain yang membutuhkan bantuan.	0	0	1	27	20	211	Sangat Tinggi
		0	0	3	108	100		
2.	Bersedia memberikan pengarahan terhadap karyawan puskesmas baru.	0	0	1	26	21	212	Sangat Tinggi
		0	0	3	104	105		
3.	Bersedia membantu karyawan Puskesmas lain berkaitan dengan permasalahan pekerjaan yang ada dalam organisasi.	0	1	3	27	17	204	Sangat Tinggi
		0	2	9	108	85		
Rata-rata						209	Sangat Tinggi	
<i>Concientiousness</i>								
4.	Rela untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan dalam Puskesmas.	3	4	11	22	8	172	Rendah
		3	8	33	88	40		
5.	Patuh terhadap peraturan yang berlaku di Puskesmas.	0	0	4	28	16	204	Sangat Tinggi
		0	0	12	112	80		
6.	Memiliki kesadaran menggunakan peralatan dengan baik di Puskesmas.	0	0	8	27	13	197	Sangat Tinggi
		0	0	18	108	65		
Rata-rata						191	Tinggi	
<i>Courtesy</i>								
7.	Memiliki kesadaran untuk menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan karyawan Puskesmas.	0	1	12	22	13	191	Tinggi
		0	2	36	88	65		
8.	Bersedia mengingatkan rekan kerja akan dampak tindakan yang dilakukan.	0	0	13	20	13	184	Tinggi
		0	0	39	80	65		
9.	Memiliki kesadaran untuk tidak membuat masalah dengan karyawan lain.	0	0	6	27	15	201	Sangat Tinggi
		0	0	18	108	75		
Rata-rata						192	Tinggi	
<i>Sportmanship</i>								
10.	Tidak suka mengeluh dalam bekerja di organisasi Puskesmas.	0	2	16	24	15	223	Sangat Tinggi
		0	4	48	96	75		
11.	Tidak membesar-besarkan masalah di luar proposinya karyawan.	0	1	13	28	6	183	Tinggi
		0	2	39	112	30		

12.	Tidak mengeluh tentang segala sesuatu yang terjadi dalam Puskesmas.	0	4	13	25	6	177	Tinggi
		0	8	39	100	30		
Rata-rata							194,4	Sangat Tinggi
<i>Civic Virtue</i>								
13.	Selalu mengikuti segala pertemuan di dalam Puskesmas untuk karyawan.	0	1	11	24	12	191	Tinggi
		0	2	33	96	60		
14.	Selalu mengikuti informasi dalam Puskesmas.	0	0	5	26	17	204	Sangat Tinggi
		0	0	15	104	85		
15.	Selalu menjaga nama baik Puskesmas.	0	0	1	16	31	222	Sangat Tinggi
		0	0	3	64	155		
Rata-rata							205,7	Sangat Tinggi
Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>							198,4	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara keseluruhan adalah 198,4 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya karyawan sangat bersedia untuk saling membantu karyawan lain, sangat patuh terhadap peraturan, memiliki kesadaran yang sangat tinggi untuk menjaga hubungan kerukunan sesama karyawan, dan tidak suka mengeluh dan sangat menjaga nama baik Puskesmas.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditinjau dari dimensi *altruism* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan jawaban dari pernyataan dalam angket, karyawan Puskesmas Rowosari Kendal 1 yang memiliki *altruism* sangat tinggi akan secara spontan menolong orang yang sedang membutuhkan bantuan, baik orang yang sudah dikenal maupun orang asing.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditinjau dari dimensi *conscientiousness* termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan jawaban dari pernyataan dalam angket, karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kendal yang memiliki *conscientiousness* tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dilakukan dengan cara sesuai atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh pihak Puskesmas. Organ (dalam Simanullang, 2010:51) mengatakan bahwa orang yang memiliki *conscientiousness* tinggi secara sukarela mengambil tanggungjawab

ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan di atas segalanya, dan secara umum mengerjakan “jauh di atasnya” panggilan tugas.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditinjau dari dimensi *courtesy* termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya *Organizational Cityzenhip Behavior* (OCB) ditinjau dari dimensi *courtesy* berarti karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kendal menunjukkan adanya perilaku yang mencerminkan untuk membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan. Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kendal yang memiliki *courtesy* tinggi membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Menurut Organ (dalam Newland, 2012) karyawan yang memiliki OCB yang baik akan menjelaskan dengan sopan kepada rekan kerja untuk mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditinjau dari dimensi *sportsmanship* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan jawaban dari pernyataan dalam angket, karyawan Puskesmas Rowosari Kendal 1 yang memiliki *sportmanship* sangat tinggi tidak suka mengeluh dan membesar-besarkan masalah yang terjadi dalam Puskesmas. Organ (dalam Simanullang, 2010:13) mengatakan bahwa orang yang memiliki *sportsmanship* yang tinggi mampu menjaga pola pikir positif dan menahan diri dari menunjukkan perasaan buruk ketika saran mereka ditolak atau ketika mereka diharuskan untuk mengalami ketidaknyamanan minor yang disebabkan oleh orang lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditinjau dari dimensi *civic virtue* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan jawaban dari pernyataan dalam angket, karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kendal yang memiliki *civic virtue* sangat tinggi menunjukkan sikap mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi demi kelangsungan Puskesmas Rowosari 1Kendal. Karyawan yang memiliki *civic virtue* sangat tinggi mampu bertanggungjawab dengan terlibat didalamnya. Organ (dalam Simanullang, 2010:13) mengatakan bahwa orang yang memiliki *civic virtue* tinggi berperilaku secara sukarela dalam berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam aktivitas

organisasi, terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi dan peduli demi kelangsungan organisasi.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Berikut hasil uji regresi berganda menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap OCB yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16 for Windows*.

Tabel 4.7 Persamaan Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.898	5.591		4.453	.000
	X1	.335	.123	.348	2.716	.009
	X2	.250	.072	.444	3.470	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 persamaan regresi linier berganda di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 24.898 + 0,348X_1 + 0,444X_2$$

Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan terhadap OCB (Y). Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan adalah 0,288 dari total responden 48 dan variabel bebas 2. Hasil uji t dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.7 dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 4.7, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.009 < 0.05$). Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku OCB diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 4.7, variabel komitmen organisasional terhadap variabel OCB menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$), dengan hipotesis ke dua (H_2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku OCB diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan di Puskesmas Rowosari I Kabupaten Kendal.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dapat dilihat dari hasil uji statistik F yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	528.171	2	264.086	21.588	.000 ^a
Residual	550.496	45	12.233		
Total	1078.667	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 21,588 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % sebesar 3,19 sehingga dari hasil perhitungan tampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($21,588 > 3,19$) dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal.

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal	Terbukti
2.	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal	Terbukti

Sumber: Data Primer, 2020

4.2 Pembahasan

Organ dalam (Rooswati, 2017) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat kebijaksanaan untuk memilih secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal dan secara keseluruhan dapat mengembangkan fungsi efektif suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa rata-rata skor pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat OCB yang sangat tinggi cenderung selalu membantu orang lain dalam timnya, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik

yang tidak perlu, menghormati dan menjalani peraturan, serta bertoleransi atas beban dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu. Sedangkan karyawan dengan tingkat OCB yang kurang cenderung tidak tepat waktu dalam bekerja dan tidak dapat mentoleransi keadaan yang kurang ideal yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran.

Organ (dalam Titisari, 2014) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, komitmen profesi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Faktor eksternal menurut Organ (dalam Titisari, 2014) diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel yang diduga dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 2.716, dan nilai signifikansi 0,009; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,01$).

Skor tertinggi terdapat pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksud disini adalah berbagai bidang pekerjaan yang ada di Puskesmas yakni dokter, karyawan puskesmas, karyawan gigi, bidan, farmasi, analisis, sanitarian, petugas gizi, tenaga ahli bantu, dan tenaga administrasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal merasa semangat dan puas saat melayani masyarakat dan bekerja sebagai karyawan puskesmas. Sangat tingginya kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal menganggap setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.

Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal merasa sangat puas terhadap pekerjaannya karena menganggap pekerjaan tersebut sebagai suatu yang penting dan memiliki manfaat. Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal menyadari tugas dan tanggungjawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan. Karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal melakukan pekerjaannya dengan perasaan sangat senang sehingga pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang disenangi, dan memberikan *feed back* atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Sikap karyawan yang puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan perilaku *altruism*, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Perilaku *altruism* ditunjukkan karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal dengan sikap saling tolong menolong antar karyawan baik yang membutuhkan, memberikan pengarahan maupun yang berkaitan dengan permasalahan pekerjaan yang ada dalam puskesmas. Perilaku *sportmanship* ditunjukkan karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal dengan menunjukkan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. Perilaku *civic virtue* ditunjukkan oleh perilaku karyawan Puskesmas yang berpartisipasi dan mengikuti kegiatan yang diadakan untuk karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal seperti seminar kesehatan dari pemerintah, sosialisasi langsung ke masyarakat daerah Kendal dan pelatihan-pelatihan pelayanan prima dalam pekerjaan sebagai karyawan Puskesmas.

Berdasarkan perhitungan hasil data dari 48 responden karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal, indikator kepuasan terhadap pekerjaan mendapatkan pengaruh positif dan tinggi terhadap OCB, indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah didapatkan pada kepuasan terhadap kebijakan organisasi, sehingga diharapkan dari hasil tersebut pihak puskesmas dapat melakukan upaya-upaya dalam rangka meningkatkan kepuasan terhadap kebijakan organisasi yang dinilai paling rendah di antara lainnya, kepuasan

terhadap kebijakan organisasi memberikan anggapan kepada karyawan bahwa adanya kebijakan yang sesuai maka dapat mensejahterakan karyawan dan karyawan lebih puas untuk melayani masyarakat.

Sejalan dengan penelitian Hayat (2018) yang menunjukkan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT Semen Tonasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan kerja masih menjadi faktor yang signifikan terhadap OCB pada karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016) yang menunjukkan hasil pengujian mendapatkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil hipotesis analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kendal. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,34710, dan nilai signifikansi 0,001; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Karyawan yang memiliki OCB akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi Puskesmas, menerima tujuan dan prinsip kebijakan Puskesmas, serta bangga terhadap organisasi Puskesmas adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Berdasarkan deskriptif responden 48 karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kendal, terlihat komitmen organisasional, pertama tingkat lama bekerja karyawan yang bekerja antara 10-20 tahun dan >20 tahun dapat diasumsikan kelayakan dan kesetiaan serta komitmen pada masing-masing karyawan tergolong tinggi. Hal ini dapat dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain yang sering adanya kontroversi PHK atau karyawan yang tidak bertahan lama. Semakin lama kerja karyawan dapat menjadikan indikator tingginya komitmen dalam diri karyawan.

Pengaruh komitmen terhadap OCB dapat dilihat dari karyawan Puskesmas yang memiliki komitmen organisasi berupa persamaan tujuan dengan visi dan misi dengan Puskesmas akan meningkatkan perilaku *civic virtue*. Hal ini ditunjukkan oleh sikap karyawan Puskesmas yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Meskipun memiliki beban kerja yang cukup berat dengan melayani masyarakat di daerah Kendal tetapi karyawan Puskesmas berusaha menjalankan dengan baik tugasnya

Dari analisis deskriptif yang telah dilakukan, karyawan merasa memiliki komitmen kelanjutan dan afektif yang berada di bawah nilai rata-rata, dan untuk komitmen normatif termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian akan berbeda jika karyawan memiliki komitmen afektif tinggi, karena komitmen afektif sifatnya lebih dalam dibandingkan komitmen yang lain, dengan kata lain, seseorang yang memiliki komitmen afektif merasakan adanya ikatan dengan organisasi karena hal-hal dirasakan sendiri oleh karyawan, bukan dari luar seperti halnya komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, sehingga dorongan untuk melakukan OCB lebih besar jika seseorang memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Karyawan yang berkomitmen dengan Puskesmas akan bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi Puskesmas sehingga kinerjanya akan meningkat. Karyawan Puskesmas yang memiliki komitmen organisasional akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding karyawan Puskesmas yang tidak memiliki komitmen organisasional. Karyawan berkomitmen akan merasa takut jika kehilangan pekerjaannya dan meyakini bahwa sulit mendapatkan pekerjaan yang lebih nyaman dan aman dalam hal pekerjaan dan hasil kerja, karena bekerja sebagai karyawan di Puskesmas mendapatkan rasa yang aman jika berhasil melayani masyarakat, menjadi bermanfaat untuk masyarakat merupakan faktor yang cukup berpengaruh untuk bertahan dalam bekerja sebagai karyawan di Puskesmas. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi juga akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga akan memiliki kesetiaan dan tanggungjawab yang tinggi terhadap organisasinya sehingga

meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian komitmen organisasi yang kuat akan memunculkan perilaku ekstra atau OCB yang didasari atas keinginannya sendiri.

Sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasional ditinjau dari komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Berdasarkan hasil analisis secara parsial diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh komitmen afektif dan komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan komitmen normatif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2017) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan koefisien beta sebesar 0,539 atau 53,9% (signifikansi 0,000).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan secara simultan mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 21,588 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % sebesar 3,19 sehingga dari hasil perhitungan tampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($21,588 > 3,19$) dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB pada karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal.

Melalui kepuasan kerja terhadap pemimpin yang didapatkan dari Puskesmas didukung dengan persamaan tujuan organisasi akan menjadikan karyawan Puskesmas untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh demi kemajuan dan pelayanan terbaik. Hal ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin Puskesmas kepada karyawan Puskesmas yang selalu bersikap memberikan motivasi dan pengarahan kepada karyawan Puskesmas. Karyawan

Puskesmas mempunyai visi yang sama dalam menjalankan tugasnya dengan begitu perilaku *Conscientiousness* akan meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh sikap karyawan Puskesmas yang tidak membuang-buang waktu saat istirahat dan ikut membantu memelihara fasilitas dan peralatan Puskesmas. Kepuasan kerja karyawan Puskesmas terhadap pekerjaannya didukung oleh persamaan nilai-nilai organisasi akan mendorong perilaku *sportsmanship*, ditunjukkan oleh perilaku karyawan Puskesmas yang mampu menyelesaikan pekerjaannya meskipun dengan beban kerja yang cukup berat melayani masyarakat yang sakit dan penuh dengan keluhan. Karyawan didukung oleh nilai-nilai individu yang dianut karyawan Puskesmas untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat atau dalam hal ini karyawan merupakan bagian dari masyarakat juga. Perilaku ini akan meningkatkan perilaku *sportsmanship*.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas akan memunculkan perilaku OCB apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi karyawan Puskesmas untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan Puskesmas sebagai pelayan masyarakat. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Puskesmas Rowosari 1 Kabupaten Kendal semakin meningkatkan perilaku OCB di dalam menjalani proses bekerja melayani masyarakat dan interaksi anatar seluruh anggota karyawan di Puskesmas.

Sejalan dengan penelitian Widayanti dan Farida (2016) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Nilai Adjusted (R^2) menunjukkan 0,543 atau 54,3%, artinya bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh 54,3 % terhadap OCB. Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi variabel-variabel lain di luar 2 variabel bebas yang diteliti. Hasil peneliiian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sengkey,dkk (2018) yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

