

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

a. RSUD Kota Yogyakarta

RSUD Kota Yogyakarta atau yang lebih dikenal dengan nama Rumah Sakit Jogja merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Yogyakarta yang berada di sisi selatan Kota Yogyakarta. RSUD Kota Yogyakarta ini didirikan di atas tanah seluas lebih dari 27.000 m² dengan luas bangunan lebih dari 16.000 m².

RSUD Kota Yogyakarta didukung oleh SDM yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya sejumlah 742 orang yang meliputi: 19 orang pejabat struktural, 68 staf medis fungsional, 309 tenaga keperawatan dan kebidanan, 140 tenaga kesehatan lain dan 206 orang fungsional umum. Rumah Sakit ini memiliki 22 layanan klinik dan beberapa layanan penunjang beserta fasilitas pendukung lainnya, ruang rawat inap yang terdiri dari ruang rawat inap kelas 1,2,3, dan VIP seras ruang perawatan bayi baru lahir dengan total kapasitas mencapai 236 tempat tidur.

Pelayanan yang diberikan di Rumah Sakit Jogja mengacu pada orientasi pelayanan yang berfokus pada pasien (*patient centre care*) dengan mengutamakan keselamatan pasien (*patient safety*) sesuai dengan salah satu misi RSUD Kota Yogyakarta yaitu mewujudkan pelayanan dengan standar profesi tertinggi berbasis keselamatan pasien, sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.

Maka dari itu. Kebutuhan perawatan pasien dilayani secara terintegrasi oleh beberapa orang profesional pemberi asuhan seperti dokter, perawat, bidan, nutrisi, farmasi, fisioterapis, dan lain-lain.

b. Karakteristik Responden

Responden diambil secara *random* dari seluruh perawat rawat inap yang bekerja di RSUD Kota Yogyakarta. Perawat bangsal rawat inap terdiri atas 166 orang perawat yang terbagi di beberapa bangsal. Sehingga total sampel atau responden pada penelitian ini adalah 62 orang perawat, dimana semua responden pada penelitian ini didapat dengan menggunakan rumus Slovin. Berikut rincian jumlah perawat rawat inap dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 6. Rincian Jumlah Perawat Rawat Inap di RSUD Yogyakarta

Nama Bangsal	Jumlah Perawat	Presentase (%)
Anggrek	16	9,63
Bougenvile	18	10,84
Dahlia	25	15,06
Edelweis 1	15	9,03
Edelweis 2	16	9,63
Flamboyan	7	4,21
Padma	23	13,85
Kenanga	20	12,04
ICU	26	15,66
Jumlah	166	100

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja:

Tabel 7. Distribusi Jenis Kelamin Perawat Rawat Inap

Jenis Kelamin	Jumlah Perawat	Presentase (%)
Laki-laki	33	19,88
Perempuan	133	80,12
Jumlah	166	100

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa dari 166 perawat rawat inap, jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki.

Tabel 8. Distribusi Tingkat Pendidikan Perawat Rawat Inap

Tingkat Pendidikan	Jumlah Perawat	Presentase (%)
SMK	1	0,6
D-III	120	72,29
D-IV	6	3,61
S.Kep	1	0,6
Profesi Ners	38	22,9
Jumlah	166	100

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa dari 166 perawat rawat inap, diketahui mayoritas perawat rawat inap di RSUD Kota Yogyakarta berpendidikan D-III jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lainnya seperti perawat dengan profesi ners, S-1, D-IV maupun SMK.

Tabel 9. Distribusi Lama Masa Kerja Perawat Rawat Inap

Lama Kerja	Jumlah Perawat	Presentase (%)
< 5 Tahun	69	41,56
5-10 Tahun	49	29,51
11-15 Tahun	30	18,07
16-20 Tahun	13	7,83
21-25 Tahun	4	2,41
> 25 Tahun	1	0,6
Jumlah	166	100

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa dari 166 perawat rawat inap, diketahui jumlah perawat yang masa kerja kurang dari lima tahun lebih banyak jika dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja diatas lima tahun.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, skala motivasi kerja dan skala OCB untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala. Uji coba dilakukan pada 30 perawat rawat jalan dan perawat instalasi penunjang di RSUD Kota Yogyakarta.

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 19 Feruari 2018 dengan membagikan 30 skala kepuasan kerja, skala motivasi kerja dan skala OCB. Skala yang tersebar sebanyak 30 skala dan dapat diisi semua oleh 30 subjek, sehingga terdapat 30 skala yang dapat dianalisis. Semua keseluruhan jawaban yang memenuhi syarat kemudian diskor dan dimasukkan ke dalam program SPSS untuk dianalisis lebih lanjut.

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja terdiri dari 20 aitem, kemudian dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas skala. Aitem-aitem pada skala yang tidak mencapai kriteria koefisien korelasi aitem total, maka aitem tersebut akan disingkirkan. Hal tersebut dilakukan dengan membuang aitem yang dapat membuat *alpha* skala menjadi lebih tinggi.

Hasil uji coba dan seleksi aitem terhadap skala kepuasan kerja, menghasilkan 19 aitem valid dan 1 aitem gugur yaitu pada nomor 19. Diketahui koefisien korelasi aitem total (rit) terendah 0,428 pada aitem nomor 6 dan koefisien korelasi aitem total (rit) tertinggi 0,765 pada nomor aitem 14. Aitem-aitem dengan kualitas baik akan digunakan sebagai alat ukur penelitian dengan nomor baru. Berikut adalah tabel 10 yang memuat hasil uji coba skala kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta.

Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	<i>Activity</i>	1		-	-	1
2	<i>independence</i>	2		-	-	1
3	<i>Variety</i>	3		-	-	1
4	<i>social status</i>	4		-	-	1
5	<i>moral values</i>	5		-	-	1
6	<i>security</i>	6		-	-	1
7	<i>social service</i>	7		-	-	1
8	<i>authority</i>	8		-	-	1
9	<i>ability utilization</i>	9		-	-	1
10	<i>responsibility</i>	10		-	-	1
11	<i>creativity</i>	11		-	-	1
12	<i>achievement</i>	12		-	-	1
13	<i>compensation</i>	13		-	-	1
14	<i>advancement</i>	14		-	-	1
15	<i>coworkers</i>	15		-	-	1
16	<i>relations supervisions</i>	16		-	-	1
17	<i>technical supervisions</i>	17		-	-	1
18	<i>company policies and practise</i>	18		-	-	1
19	<i>working conditions</i>	-	19	-	-	1
20	<i>recognition</i>	20		-	-	1
	Jumlah	19	1	-	-	20

Analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja menggunakan formula *alpha* (Cronbach). Berdasarkan hasil analisis koefisien *alpha* diperoleh indeks alat ukur sebesar 0,919 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Aitem-aitem dengan nomor baru dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja dengan Nomor Baru

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Activity</i>	1	-	1
2	<i>independence</i>	2	-	1
3	<i>Variety</i>	3	-	1
4	<i>social status</i>	4	-	1
5	<i>moral values</i>	5	-	1
6	<i>security</i>	6	-	1
7	<i>social service</i>	7	-	1
8	<i>authority</i>	8	-	1
9	<i>ability utilization</i>	9	-	1
10	<i>responsibility</i>	10	-	1
11	<i>creativity</i>	11	-	1
12	<i>achievement</i>	12	-	1
13	<i>compensation</i>	13	-	1
14	<i>advancement</i>	14	-	1
15	<i>coworkers</i>	15	-	1
16	<i>relations supervisions</i>	16	-	1
17	<i>technical supervisions</i>	17	-	1
18	<i>company policies and practise</i>	18	-	1
19	<i>working conditions</i>	-	-	0
20	<i>recognition</i>	19	-	1
	Jumlah	19	-	19

b. Skala Motivasi Kerja

Skala kepuasan kerja terdiri dari 21 aitem, kemudian dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas skala. Aitem-aitem pada skala yang tidak mencapai kriteria koefisien korelasi aitem total, maka aitem tersebut akan disingkirkan. Hal tersebut dilakukan dengan membuang aitem yang dapat membuat *alpha* skala menjadi lebih tinggi.

Hasil uji coba dan seleksi aitem terhadap skala motivasi kerja, menghasilkan 17 aitem valid dan 4 aitem gugur yaitu pada nomor 3, 7, 13 dan 21. Diketahui koefisien korelasi aitem total (rit) terendah 0,450 pada aitem nomor 9 dan koefisien korelasi aitem total (rit) tertinggi 0,771 pada nomor aitem 17. Aitem-aitem dengan kualitas baik akan digunakan sebagai alat ukur penelitian dengan nomor baru. Berikut adalah tabel 12 yang memuat hasil uji coba skala motivasi kerja pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta.

Tabel 12. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Variabel	Aspek	Item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Motivasi kerja intrinsik	Pekerjaan itu sendiri	1,2,			3	3
	Keberhasilan yang diraih	4,5		-		2
	Tanggung jawab	6			7	2
	Peluang untuk maju	8,9		-		2
	pengakuan	10,11		-		2
Motivasi kerja ekstrinsik	Kondisi kerja	12		-		1
	Gaji	14	13	-		2
	Hubungan interpersonal	15,16		-		2
	Pengawasan	17,19		18		3
	Keadaan perusahaan	20	21	-		2
Total		16	2	1	2	21

Analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja menggunakan formula *alpha* (Cronbach). Berdasarkan hasil analisis koefisien *alpha* diperoleh indeks alat ukur sebesar 0,923 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Aitem-aitem dengan nomor baru dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel. 13 Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja dengan Nomor Baru

Variabel	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Motivasi kerja intrinsik	Pekerjaan itu sendiri	1,2	-	2
	Keberhasilan yang diraih	3,4	-	2
	Tanggung jawab	5	-	1
	Peluang untuk maju	6,7	-	2
	pengakuan	8,9	-	2
Motivasi kerja ekstrinsik	Kondisi kerja	10	-	1
	Gaji	11	-	1
	Hubungan interpersonal	12,13	-	2
	Pengawasan	14,15	16	3
	Keadaan perusahaan	17	-	1
Total		16	1	17

c. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala kepuasan kerja terdiri dari 22 aitem, kemudian dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas skala. Aitem-aitem pada skala yang tidak mencapai kriteria koefisien korelasi aitem total, maka aitem tersebut akan disingkirkan. Hal tersebut dilakukan dengan membuang aitem yang dapat membuat *alpha* skala menjadi lebih tinggi.

Hasil uji coba dan seleksi aitem terhadap skala OCB, menghasilkan 18 aitem valid dan 4 aitem gugur yaitu pada nomor 2, 13, 19 dan 21. Diketahui koefisien korelasi aitem total (rit) terendah 0,443 pada aitem nomor 1 dan koefisien korelasi aitem total (rit) tertinggi 0,727 pada nomor aitem 17. Aitem-aitem dengan kualitas baik akan digunakan sebagai alat ukur penelitian dengan nomor baru. Berikut adalah tabel 14 yang memuat hasil uji coba skala OCB pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta.

Tabel 14. Sebaran Aitem Skala OCB Setelah Uji Coba

Aspek	Item				Jumlah
	Favorable		Unfavorable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>Altruism</i>	1,3,4	2	5,6,7,8	-	8
<i>Courtesy</i>	9,10,11	-	-	-	3
<i>Sportmanship</i>	12,14	13	-	-	3
<i>Cosetentiousness</i>	15,16,17	-	18	19	5
<i>Civic Virtue</i>	20,22	21	-	-	3
Total	13	3	5	1	22

Analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja menggunakan formula *alpha* (Cronbach). Berdasarkan hasil analisis koefisien *alpha* diperoleh indeks alat ukur sebesar 0,911 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Aitem-aitem dengan nomor baru dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel. 15 Sebaran Aitem Skala OCB dengan Nomor Baru

No	Aspek	NomorAitem		JumlahAitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Altruism</i>	1,2,3	4,5,6,7	7
2.	<i>Courtesy</i>	8,9,10	-	3
3.	<i>Sportmanship</i>	11,12	-	2
4.	<i>Cosetentiousness</i>	13,14,15	16	4
5.	<i>Civic Virtue</i>	17,18	-	2
	Jumlah	13	5	18

3. Hasil Penelitian

a. Data Deskriptif Penelitian

Data deskriptif hasil penelitian ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai kecenderungan respon subjek yang diperoleh di lapangan terhadap variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan OCB. Data penelitian dapat diuraikan menjadi kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kategori jenjang interval. Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif dapat diketahui skor empirik dan skor hipotetik secara rinci dapat dilihat pada tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Mean	SD	Min	Max	μ	σ	Min	Max
Kepuasan Kerja	79,98	18,539	48	111	47,5	9,5	19	76
Motivasi Kerja	78,13	21,274	37	114	42,5	8,5	17	68
OCB	80,16	20,633	38	117	45	9	18	72

Perhitungan skor hipotetik

1. Skor Minimal (Min)

= Jumlah butir skala x nilai terendah bobot pilihan jawaban

2. Skor Maksimal (Maks)

= Jumlah butir skala x nilai tertinggi bobot pilihan jawaban

3. Rerata Hipotetik (Mean)

= (skor maksimal + skor minimal) : 2

4. Standar Deviasi (SD)

= (skor maksimal – skor minimal) : 6

Berdasarkan deskripsi data di atas dapat digunakan untuk melakukan kategorisasi pada ketiga variabel penelitian. Kategorisasi pada masing-masing variabel dengan menetapkan kriteria kategori yang didasari oleh asumsi bahwa skor subjek merupakan estimasi dalam populasi dan skor subjek dalam populasi terdistribusi secara normal menurut kurva normal standar (Azwar, 2003). Kategorisasi yang akan digunakan adalah kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal. Norma kategorisasi disajikan pada tabel 17.

Tabel 17. Norma Kategorisasi

Kategori	Norma
Tinggi	$X \geq \mu + 1\sigma$
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$
Rendah	$X < \mu - 1\sigma$

Kategorisasi tersebut didasarkan pada nilai mean empirik dan standar empirik pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel 18 untuk kategorisasi skor kepuasan kerja, tabel 19 untuk kategorisasi skor motivasi kerja dan tabel 20 untuk kategori skor OCB.

Tabel 18. Kategori Skor Kepuasan Kerja

Interval	Kepuasan Kerja		Kategori
	Frekuensi	Proporsi (%)	
$X \geq 57$	52	83,87	Tinggi
$38 \leq X < 57$	10	16,13	Sedang
$X < 38$	0	0	Rendah

Tabel 19. Kategori Skor Motivasi Kerja

Interval	Motivasi Kerja		Kategori
	Frekuensi	Proporsi (%)	
$X \geq 51$	57	91,93	Tinggi
$34 \leq X < 51$	5	8,07	Sedang
$X < 34$	0	0	Rendah

Tabel 20. Kategori Skor Organizational Citizenship Behavior

Interval	Kepuasan Kerja		Kategori
	Frekuensi	Proporsi (%)	
$X \geq 54$	56	90,32	Tinggi
$36 \leq X < 54$	6	9,68	Sedang
$X < 36$	0	0	Rendah

Berdasarkan kategorisasi skor kepuasan kerja, motivasi kerja dan OCB pada perawat rawat inap di RSUD Kota Yogyakarta sebanyak 62 perawat, maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian yang memiliki kepuasan kerja berada pada kategori tinggi (83,87%), subjek penelitian yang memiliki motivasi kerja

berada pada kategori tinggi (91,93%) dan subjek penelitian memiliki tingkat OCB yang tinggi (90,32%).

b. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum pengolahan data atau uji hipotesis dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas sebelum dilakukannya uji regresi berganda. Uji asumsi merupakan syarat sebelum dilakukan pengujian nilai korelasi agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada perbedaan sebaran skor variabel yang dianalisis antara sampel dan populasi serta untuk melihat apakah variabel dalam penelitian ini sebenarnya normal atau tidak. Distribusi sebaran skor subyek yang normal memiliki arti bahwa penelitian dapat mewakili populasi yang ada sedangkan jika sebaran skor subyek tidak normal maka penelitian tidak mewakili populasi yang ada sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada populasi tersebut.

Pengujian normalitas menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (KS-Z) dari program SPSS 16.0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data skor adalah jika angka signifikansi uji *Kolmogorov – Smirnov sig* > 0,05 maka sebaran data dikatakan normal namun jika angka signifikansi uji *Kolmogorov – Smirnov sig*

<0,05 maka sebarannya tidak normal. Hasil uji normalitas sebaran masing-masing variabel disajikan pada tabel 21 berikut.

Tabel 21. Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	K-SZ	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,746	0,633	Normal
Motivasi Kerja	0,800	0,545	Normal
OCB	0,688	0,731	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran yang tertera pada tabel 21, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan $p=0,633$ ($p > 0,05$) dapat dinyatakan memiliki sebaran normal, variabel motivasi kerja dengan $p=0,545$ ($p > 0,05$) dapat dinyatakan memiliki sebaran normal dan variabel OCB dengan $p=0,731$ ($p > 0,05$) dapat dinyatakan memiliki sebaran yang normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan sebaran nilai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat ditarik garis lurus (linier) yang menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel-variabel penelitian sehingga variabel bebas dan variabel tergantung dapat dikorelasikan. Kaidah yang digunakan dalam uji linear adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear dan jika $p > 0,05$ maka hubungannya dinyatakan tidak linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 22 berikut.

Tabel 22. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>		<i>Deviation from Linearity</i>		Keterangan
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
OCB dengan Kepuasan Kerja	323,190	0,000	1,188	0,336	Linear
OCB dengan Motivasi Kerja	316,160	0,000	0,742	0,795	Linear

Berdasarkan hasil uji linear yang tertera pada tabel 21, menunjukkan bahwa pada variabel OCB dengan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *F linearity* sebesar 323,190 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti hubungan variabel OCB dengan variabel kepuasan kerja adalah linear. Sama halnya dengan variabel OCB dengan variabel motivasi kerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut nampak dari nilai *F linearity* 316,160 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$).

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. jika terjadi korelasi, maka dapat dikatakan terjadi masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinnearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 23 di bawah ini.

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,174	5,743	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,175	5,743	Tidak terjadi Multikolinearitas

Dari tabel 23 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap OCB. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan dari analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,385X_1 + 0,578X_2$$

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 24. Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	F	Sig	Adjusted R Square	Standardized Coefficients (Beta)
Kepuasan Kerja & Motivasi Kerja dengan OCB	230,258	0,000	0,883	-
Kepuasan kerja dengan OCB	-	0,001	0,828	0,385
Motivasi Kerja dengan OCB	-	0,000	0,861	0,578

1) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta. Diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi dengan nilai $F=230,258$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) serta nilai $R\ SQUARE=0,883$ terhadap variabel OCB. Berikut adalah hasil perhitungan

$$\begin{aligned}
 \text{F hitung :} & & \text{Nilai F Tabel} & = \\
 \text{Nilai F hitung} & = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]} & & 3,15 \\
 & = \frac{23019,223/2}{2949.164/[62-(2+1)]} & & \\
 & = 230,258 & &
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai F hitung $>$ F tabel, maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Sanusi, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*, maka hipotesis dinyatakan diterima.

2) Uji Hipotesis II

Tabel 25. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja dengan OCB

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig
Kepuasan kerja dengan OCB	0,385	3,664	0,001

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior(OCB)* pada perawat RSUD Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda,

diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap OCB dengan koefisien korelasi sebesar 0,910 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) dan nilai $\beta = 0,385$ serta $R \text{ SQUARE} = 0,828$. Uji hipotesis II dilakukan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1$$

$$Y = 0,385 X_1$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap OCB pada perawat rawat inap di RSUD Kota Yogyakarta, maka hipotesis dinyatakan diterima.

3) Uji Hipotesis III

Tabel 26. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja dengan OCB

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig
Motivasi kerja dengan OCB	0,578	5,493	0,000

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat RSUD Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta. Diketahui bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap OCB dengan koefisien korelasi sebesar 0,928 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan $\beta = 0,578$ serta $R \text{ SQUARE} = 0,861$. Uji hipotesis III dilakukan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_2 X_2$$

$$Y = 0,578X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap OCB pada perawat rawat inap di RSUD Kota Yogyakarta, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Tabel 27. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) perawat di RSUD Kota Yogyakarta.	Terbukti/diterima
2.	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) perawat di RSUD Kota Yogyakarta	Terbukti/diterima
3.	Terdapat pengaruhh motivasi kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) perawat di RSUD Kota Yogyakarta	Terbukti/diterima

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat RSUD Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut berbeda dengan hasil observasi dan wawancara pada studi pendahuluan yang menemukan bahwa OCB pada perawat masih rendah serta ditemukan beberapa masalah mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perawat. Alasan ditemukannya perbedaan tersebut dikarenakan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan antara latar belakang dengan hasil penelitian, seperti selang waktu yang lama dari ditemukannya masalah hingga dilaksanakannya pengambilan data penelitian dan pergantian kepemimpinan pada selang waktu

tersebut. Selain itu, Rumah sakit pernah tidak lulus akreditasi pada tahun 2016 sehingga terjadi pembenahan sistem yang membuat kinerja perawat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat RSUD Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan secara simultan mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai F 230,258 dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) serta nilai R SQUARE=0,883berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai/karyawan.

Perawat yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan akan membantu rekan kerja yang lainnya. Hal ini karena individu memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dan selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Maka karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju (Organ, 2006). Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai melalui tingkat kegigihan akan

membangkitkan semangat kerja yang ada dalam dirinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut pegawai akan mencurahkan kemampuannya untuk perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Di bantu dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pegawai selalu berpikir positif dan bekerja secara positif untuk melakukan hal-hal lain selain pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat baik bagi karyawan RSUD Kota Yogyakarta, karena pegawai yang puas dan termotivasi mampu bekerja dengan baik secara formal (in-role) atau pun informal (extra-role). Sutanto dan Antonio (2014) menyampaikan hal senada, perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zeinabadi (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif pada OCB baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja juga diidentifikasi menjadi salah satu faktor kuat yang dapat mempengaruhi perilaku individu baik secara sukarela membantu maupun yang berkaitan dengan pekerjaan formal individu tersebut.

Penelitian lain yang mendukung diterimanya hipotesis pertama yakni, hasil penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) yang mengungkapkan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan. Motivasi sangat penting bagi seorang pegawai sebab melalui motivasi, seorang akan

menggerakkan dan mengendalikan perilaku. Dengan adanya motivasi akan dapat memberikan dorongan kepada seorang pegawai untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mengenai hipotesis pertama yakni kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hal serupa.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat RSUD Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,385 dan nilai signifikansi 0,000 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,01$) dan R SQUARE= 0,828. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan, karena kepuasana seorang pegawai atau karyawan dapat membawa perusahaan kearah yang baik. Tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan dapat membuat pegawai tersebut selalu merasa nyaman saat bekerja, dengan begitu pegawai mampu. Robbins (2006) yang menjelaskan bahwa karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wulani (2005) dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki OCB yang tinggi. Hal

tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan kata lain jika perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat OCB perawat juga akan meningkat.

Kepuasan kerja pada perawat sangat diperlukan karena terkait perasaan positif maupun negatif mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Wood (1998) mengungkapkan bahwa perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Begitu juga sebaliknya, perasannya negatif pegawai terhadap pekerjaannya akan berdampak pula pada penurunan kinerja.

Dalam Organisasi OCB dapat timbul dalam berbagai faktor, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan dari hasil penelitian Robbin & Judge (2008), ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang diluar tugasnya. Sehingga kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari OCB seorang karyawan.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mohammad & Alias (2011) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian lain juga dilakukan oleh Saeedi (2012) menyatakan kepuasan kerja yang berhubungan dengan perkiraan gaji, promosi, supervisi dan hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal tersebut

menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat RSUD Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya (β) 0,578 dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,01$), dan R SQUARE= 0,861. Karyawan yang memiliki kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya pada pencapaian suatu tujuan tertentu adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi (Robbins, 2006).

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian dari Sutanto & Antonio (2014) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja secara significant berpengaruh terhadap OCB. Hal itu dapat terjadi karena motivasi yang tinggi mendorong karyawan supaya dapat menguatkan karakternya. Karyawan dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus, karyawan akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya dan kemudian akan memperlihatkan perilaku *good citizenship* dalam perusahaan sehingga karyawan akan lebih *respect* pada

perusahaan dan dapat menjalankan perilaku sesuai deskripsi kerja maupun ekstra deskripsi kerja.

Luthans (Adeyinka dkk, 2007) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses membangkitkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku dan kinerja. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan oleh karyawan karena perusahaan akan selalu menginginkan karyawan untuk terus termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai target. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) mengungkapkan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan. Motivasi sangat penting bagi seorang pegawai sebab melalui motivasi, seorang akan menggerakkan dan mengendalikan perilaku.