



2 (2) 2023

SUSTAINABLE BUSINESS JOURNAL

ISSN 2986-450X



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Irene Khoregia¹⁾, Wyati Saddewisasi¹⁾, Djoko Santoso¹⁾

Program Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia.

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 5/6/2023
Disetujui : 10/8/2023
Dipublikasikan: 10/9/2023

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang. Kualitas pelayanan kesehatan oleh karyawan Puskesmas Donorojo dilihat dari kinerja karyawannya, kinerja yang baik akan berdampak pada kepedulian terhadap kesehatan pasien. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan dengan variabel intervening OCB. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai intervening.

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

Keyword:

job satisfaction, organizational commitment, organizational culture, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Performance is the result of quality achieved by someone. The quality of health services by Donorojo Health Center employees is seen from the performance of their employees, good performance will have an impact on caring for patient health. The purpose of the study was to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and organizational culture on employee performance using Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening. The independent variables in this study are job satisfaction, organizational commitment and organizational culture, while the dependent variable is employee performance with the intervening variable OCB. This type of research uses quantitative research methods with saturated sampling technique. The study used a questionnaire that was processed using SPSS. The results of this study indicate that job satisfaction, organizational commitment and organizational culture have a significant positive effect on employee performance with OCB as an intervention.

✉ Alamat korespondensi:

renkho1211@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah faktor yang memiliki kepentingan yang sangat tinggi, dimana unsur manusia dijadikan sebagai pelaku utama dalam menggerakkan dan menjalankan segala aktivitas yang ada di dalam suatu organisasi. Berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan dengan adanya kemampuan dan keahlian serta pengalaman dari kualitas manusia yang ada di organisasi itu sendiri dalam menjalankan kewajiban kerjanya sebagai karyawan untuk sebuah organisasi tersebut.

Organisasi yang bergerak di bidang kesehatan seperti Puskesmas dan unit kesehatan lainnya tentunya juga sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki tenaga kerja yang ahli serta profesional dibidangnya masing-masing. . Salah satu unsur yang sangat perlu dalam memberikan pelayanan adalah tenaga kerja yaitu seperti dokter, perawat, bidan, farmasi, tenaga kesehatan lainnya serta tenaga non kesehatan (pelayanan umum lainnya), semua harus sesuai dengan standar pemberian pelayanan (Syardiansah, 2017; Syardiansah, 2019).

Kinerja karyawan adalah faktor penentu berlangsungnya perusahaan, karena meningkatnya produktivitas tidak lepas dari unsur penting perusahaan yaitu karyawan. Target suatu organisasi tidak dapat terpenuhi apabila tidak adanya minat kerja yang baik dari karyawannya (Permana, 2019). Jika ingin memiliki kinerja yang yang optimal, maka karyawan juga dituntut untuk memiliki kemauan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya kepuasan kerja (Nuruldan Elly, 2017), komitmen organisasi (Wheni,2021) dan budaya organisasi (Ahmad Rivai-2010) yang mendorong munculnya Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pihak manajemen baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan. Penurunan kinerja pelayanan pada Puskesmas Donorojo dapat dilihat berdasarkan tingkat capaian kinerja dari target yang telah ditetapkan pada masing-masing indikator aspek pelayanan kesehatan dilihat dari indikator Upaya Kesehatan Ibu dan Anak serta Upaya Kesehatan Lingkungan yang mengalami penurunan. Kualitas tenaga kesehatan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Adanya kualitas tenaga kesehatan rendah menyebabkan pelayanan kesehatan yang tidak tepat. Dampak dari kondisi tersebut adalah menurunnya derajat kesehatan masyarakat (Dieleman et al, 2009).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2014). Kemudian, Tiffin dalam As'ad (2014) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawannya”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian Chadek Novi,dkk (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan yang merasa puas akan meningkatkan kinerja.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Luthans (2011) Komitmen organisasi merupakan bentuk refleksi dari sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasinya untuk untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapatkan perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi. Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, normanorma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Tintami, Pradhanawati & Nugraha, 2013). Hasil penelitian Aziz (2018); Suharto & Nusantoro (2018), Jufnidar (2018) dan Muis(2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang

membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Donorojo melalui peran OCB

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, memiliki memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antar karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Robbins & Judge, 2007). Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2007), fakta menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Siti dan Wahyono (2017) mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula organizational citizenship behavior (OCB) yang dimunculkan oleh seorang karyawan.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui peran mediasi dari OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Donorojo melalui peran OCB.

Komitmen organisasi memiliki hubungan ketika seseorang anggotanya mempunyai rasa terpaut pada suatu perusahaan. Menurut Limiadi dalam Iswa (2016) seseorang ketika memiliki komit tinggi cenderung akan bisa diandalkan, setia untuk tetap tinggal dan bekerja dengan sekuat tenaga pada suatu perusahaan. OCB merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan suka rela yang dapat dilihat dan diamati (Wibawa, 2017). karyawan yang diperlakukan baik oleh suatu perusahaan akan berdampak pada munculnya komitmen dalam suatu perusahaan sehingga tanpa disadari mereka akan melakukan pekerjaannya suka rela serta bersungguh sungguh sehingga tercapainya visi misi dalam perusahaan.

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui peran mediasi dari OCB.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Donorojo melalui peran OCB.

Budaya organisasi merupakan pedoman dimana diberikan untuk personal baru agar mereka dapat berpikir dan melakukan suatu tindakan dengan benar dari hari-kehari (Luthans, 2011). Dukungan organisasi sendiri merupakan tanggapan seseorang karyawan dengan melihat seberapa besar perusahaan menghargai jasa para karyawannya dan seberapa pedulikan perusahaan dengan kesejahteraan para karyawannya. Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan yang baik akan berdampak pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka akan cenderung melakukan kerja lebih ekstra diluar target yang telah ditentukan diperusahaan tersebut. Penyebab timbulnya OCB tinggi disebabkan karena adanya nilai budaya organisasi yang lebih tinggi. Dimana OCB adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan suka rela yang dapat dilihat dan diamati (Wibawa, 2017).

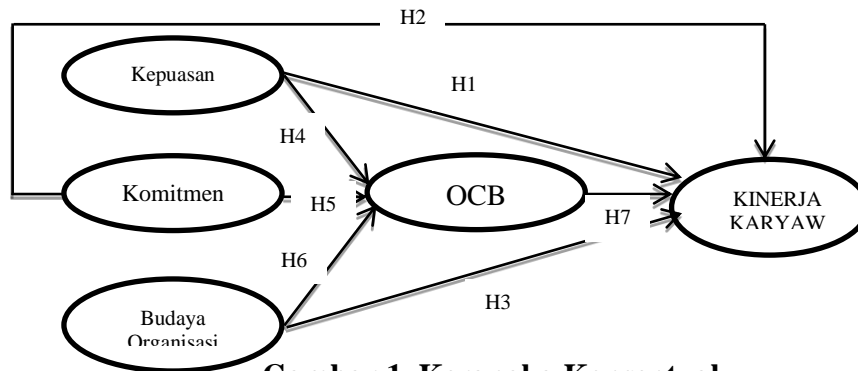
H6 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi dari OCB.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Donorojo

OCB disini menjadi salah satu faktor tercapainya kinerja karena apabila seseorang memiliki sikap sukarela tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadi suatu keberhasilan didalam organisasi tersebut (Ramadhan, 2018). Menurut penelitian Anna (2017) Perilaku yang adil dan seimbang yang telah diberikan perusahaan untuk karyawannya akan memicu munculnya perilaku OCB dimana karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh dengan suka rela tanpa megharapkan imbalan dan perilaku tersebut akan memberi dampak dalam meningkatnya suatu kinerja.

H7: OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 1 menunjukkan kerangka piker penelitian dimana kepuasan kerja, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun melalui mediasi OCB



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Jenis penelitian ini adalah eksplanasi (*explanatory research*), yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Data akan diperoleh melalui sumber data yaitu dari responden dan dokumen. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh sendiri oleh organisasi secara langsung melalui objeknya. Data tersebut meliputi jawaban dari responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Puskesmas Donorojo sebanyak 58 karyawan. Sampel di penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Puskesmas Donorojo, sesuai dengan kaitannya penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh / metode sensus adalah metode penentuan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Metode ini digunakan karena jumlah populasi dari penelitian ini relatif tidak terlalu banyak dan untuk memperoleh kesalahan yang sekecil mungkin. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan hasil analisis regresi berganda dari pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap OCB, sedangkan pada Tabel 2 merupakan pengujian pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi dan OCB terhadap kinerja

Tabel 1
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std.	Beta	T		
1	(Constant)	20.196		4.355		4.803	.000
	Kepuasan	.032	.141	.031	.230		.019
	Komitmen	.147	.149	.134	.085		.029
	budaya	.042	.080	.070	.018		.036

a. Dependen Variable: ocb

Tabel 2
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std.	Beta	T		
1	(Constant)	22.263		4.463		4.988	.000
	Kepuasan	.052	.102	.069	.515		.019
	Komitmen	.127	.108	.168	.179		.044
	Budaya	.080	.076	.143	.049		.009
	ocb	.026	.115	.032	.225		.023

a. Dependen Variable: kinerja

Persamaan regresi:

$$Y1 = 0.031 X1 + 0.134 X2 + 0.070 X3$$

$$Y2 = 0.069 X1 + 0.168 X2 + 0.143 X3 + 0.032 Y1$$

Keterangan:

Y1 = Variabel Intervening (OCB)

Y2 = Variabel Dependent (Kinerja)

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Budaya Organisasi

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh koefisien beta kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan OCB yang didapat dari regresi. Begitu pula OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik antar regresi yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 dan 1. Hasil pengujian koefisien determinasi dilihat dalam tabel 3 dan Tabel 4

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi I

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.595	.445	2.300

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: ocb

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi II

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.461	.610	2.095

a. Predictors: (Constant), ocb, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa besarnya Adjusted R square adalah 0.445 hal ini berate sebanyak 44.5% variasi dari OCB dapat dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada Tabel 4 Adjusted R square adalah 0.610, hal ini berate sebanyak 61.0% varian dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan OCB, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3)) kepada variabel dependen (kinerja karyawan (Y2)) melalui variabel intervening (OCB (Y1))

Tabel 5
Uji Sobel Kepuasan Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.453	Sobel test: 3.75601083	0.06211244	0.00017264
b	0.515	Aroian test: 3.72584375	0.06261535	0.00019466
s _a	0.072	Goodman test: 3.78692273	0.06160543	0.00015252
s _b	0.110	Reset all	Calculate	

Tabel 6
Uji Sobel Komitmen Organisasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.690	Sobel test: 2.14575384	0.14566909	0.03189262
b	0.453	Aroian test: 2.14332977	0.14583384	0.03208663
s _a	0.033	Goodman test: 2.14818615	0.14550415	0.03169897
s _b	0.210	Reset all	Calculate	

Tabel 7
Uji Sobel Budaya Organisasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.311	Sobel test: 2.24381948	0.08731986	0.02484402
b	0.630	Aroian test: 2.19083511	0.08943165	0.02846373
s _a	0.092	Goodman test: 2.30084389	0.08515571	0.02140046
s _b	0.210	Reset all	Calculate	

Berdasarkan Tabel 5 merupakan pengujian mediasi dengan uji sobel. Pengujian dilakukan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. Hasil pengujian melalui sobel test bahwa indirect effect ternyata signifikan dibuktikan dengan nilai pada *p*-value yakni pada sobel test (0.00), aroian test (0.00) dan goodman test (0.00) kurang dari nilai α (0.05). Tabel 6 menunjukkan pengujian variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai intervening dengan hasil yang signifikan dibuktikan nilai pada *p*-value yakni pada sobel test (0.03), aroian test (0.03) dan goodman test (0.03) kurang dari nilai α (0.05). Tabel 7 pada pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai intervening menunjukkan hasil yang sama signifikannya pada *p*-value yakni pada sobel test (0.02), aroian test (0.02) dan goodman test (0.02) kurang dari nilai α (0.05), berdasarkan ketiga hasil pengujian dengan sobel test menunjukkan bahwa mediasi

OCB mampu menjadi perantara antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil uji Analisa jalur

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kepuasan Kerja	0.069	$0.031 \times 0.032 = 0.0000992$	$0.069 + 0.000992 = 0.06999$
Komitmen Organisasi	0.168	$0.134 \times 0.032 = 0.0042$	$0.168 + 0.0042 = 0.1722$
Budaya Organisasi	0.143	$0.070 \times 0.032 = 0.0022$	$0.143 + 0.0022 = 0.1452$

Analisis jalur (Tabel 8) menunjukkan pada variabel kepuasan kerja didapat pengaruh langsung sebesar 0.069 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.00092, besar pengaruh tidak langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengaruh total kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.0699. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0.168 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.0042, besar pengaruh tidak langsung dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengaruh total komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.1722. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0.143 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.0022, besar pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.1452.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan melalui hasil yang dicapai. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Indikator utama yang paling mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan Puskesmas Donorojo adalah Promosi, adanya jenjang karir yang didapat dalam Puskesmas memberikan pengaruh kepuasan pada karyawan. Hasil pengujian didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. selain itu diterimanya hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja yang berarti bahwa hipotesis kedua (H2) diterima,

selain itu diterimanya hipotesis kedua ini didukung oleh penelitian Muhamad Ras Muis, dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang berpengaruh paling besar di Puskesmas Donorojo adalah Komitmen berkelanjutan, dimana karyawan merasa sulit untuk mendapat pekerjaan yang setara dengan kemampuannya, sehingga karyawan enggan untuk meninggalkan tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yang bilamana sesuai dengan hipotesis ketiga (H3) diterima, Budaya organisasi yang baik mendorong karyawan untuk mampu mengambil keputusan, meberikan inovasi terbaru dalam organisasi sehingga mampu mencapai target kerja tanpa melupakan prosedur yang ada, karna budaya organisasi yang baik di Puskesmas Donorojo membuat karyawan mengutamakan kemajuan organisasi, pencapaian hasil kerja yang harus terus meningkat demi pelayanan kesehatan yang baik. hal ini didukung juga oleh penelitian penelitian Muhamad Ras Muis, dkk (2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peran OCB, hal tersebut sesuai dengan hipotesis keempat (H4) diterima, hal ini didukung oleh penelitian Fanny Zulida (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peran mediasi OCB. Faktor yang membentuk OCB dalam meningkatkan kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui OCB berdasarkan hasil penelitian dan menunjukkan bahwa hipotesis (H5) diterima, selain diterimanya H5 , pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aria Elshifa (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi OCB.

Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi OCB, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H6) diterima, hal ini di dukung oleh adanya penelitian Kusuma, dkk (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB. Budaya organisasi yang baik diharapkan membentuk lingkungan kerja yang positif, diharapkan karyawan Puskesmas Donorojo mampu memberikan inovasi dalam pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan hal – hal yang mendetail dalam pekerjaannya, selain itu karyawan Puskesmas Donorojo tetap mencapai target kerja tanpa melupakan prosedur, mempertimbangkan keselamatan karyawan lain dan

pasien dan dengan terbentuknya budaya yang baik akan memberikan kestabilan hasil kerja.

Hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan diterimanya hipotesis (H7), adanya peran OCB yang membentuk perilaku saling tolong menolong, menciptakan pelayanan yang ramah akan pasien, menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja sehingga menciptakan rasa nyaman dan aman. selain itu penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yakni oleh Usnul dan Isyanto (2019) menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya dengan adanya perilaku OCB dapat memberikan hal positif, hal yang sering terjadi adalah meminta pertukaran jadwal shift malam di rawat inap Puskesmas Donorojo yang dikarenakan ada keperluan mendadak, dengan adanya perilaku OCB membantu hubungan antara pasien dan tenaga medis.

PENUTUP

Merujuk pada permasalahan yang dihadapi Puskesmas Donorojo adalah kurang perhatian pada permasalahan program Kesehatan Ibu dan Anak termasuk Keluarga Berencana (KIA) dan Program Kesehatan Lingkungan, maka pihak Puskesmas Donorojo harus merencanakan pembagian tenaga medis untuk lebih sigap dalam melakukan penyuluhan kesehatan, pelatihan terhadap tenaga medis baru dan juga pengembangan skill dengan mengikuti seminar kesehatan sehingga meningkatkan kinerja terhadap Puskesmas Donorojo. Tingginya rasa puas pada pekerjaan akan mendorong kinerja dengan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik, memberikan apresiasi pada karyawan dan membangun hubungan social yang baik menghasilkan nilai pelayanan yang tinggi pula karna meningkatkan rasa loyalitas terhadap Puskesmas Donorojo kedepannya.

Daftar Pustaka

- Anna Suzana. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja karyawan. Jurnal LOGIKA, Vol XIX No 1
- Aria Elshifa. 2018. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal Economicus*, Vol. 12 No. 1. e- ISSN: 2615 – 807
- Aziz, A. 2018. PENGARUH SPIRITUALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTO AYAM GORENG NELONGSO (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang). <http://eprints.umm.ac.id/39994/>
- Bodroastuti, T., dan Ruliaji, A. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 13
- Chadek.N.K., dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Kinerja Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, Bulan November Tahun 2018 P-ISSN: 2476-8782
- Dieleman, Gerretsen, & Wilt, G. J. van der. 2009. *Human Resource Management Interventions to Improve Health Workers Performance in Low and Middle Income Countries: A Realist Review*. *Health Research Policy and System*, 7(7): 1-13.
- Ely Kartikaningdah, dan Nurul Utami. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Business Administration*. Vol 1, No 2, September 2017, hlm. 256-269.
- Fany Zulida Isnaini. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jufnidar dan Syamsul., M., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus di PT. Cahaya Internusa Group Indonesia). *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*. Vol 2, No 2.
- Kusuma, dkk. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan OCB Sebagai Pemediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. VOL 21 NO 1 : 30 - 38
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Muhamad Ras Muis, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1*
- Permana, Y. S. W., Mujanah, S., & Murgianto. 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior di Bank Jatim. *Global*, 04(01), 1-14.
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*
- Siti, N dan wahyono. 2017. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharto, S., & Nusantoro, J. (2018). The Relationship Among Managerial Capability Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture. *Journal of Community Research and Service*, 2(1), 168-175.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. 2018. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyaswan melalui organizational citizenship (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Syardiansah. 2017. Analisis Indeks Kepuasan Pelayanan pada Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Samudra. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 6 (1): 638 648.
- Syardiansah. 2019. Analisis Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Publik pada Pusat Kesehatan Masyarakat Langsa Barat . *Jurnal Administrasi Publik : Public Admnistration Journal*. 9 (1): 70 – 76.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Usnul dan Isyanto. 2019. Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* Vol.7 No.2
- Wheni Indi Astuti. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Magelang)*. Universitas Muhamadyah Malang.
- Wibawa. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115. stres kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior.