

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Hasni Dyah Kurniawati ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

^{1, 2)} Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ hasnidyah@yahoo.com

²⁾ aminwahyudi@unisri.ac.id

ABSTRACT

The high employee performance is a feat achieved by the employee at a certain level. The purpose of this research is to determine the significance of the effect of job satisfaction and organizational commitment to performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a moderating variable in hospital employees in Karanganyar. The collection of data in the form of a questionnaire reply as the primary data and the literature as secondary. The number of samples are 107 employees with cluster sampling method with random sampling. Data analysis methods used are validity and reliability, the classical assumption, hypothesis testing Moderated Regression Analysis. Moderated Regression Analysis Results of calculation I shows the performance of hospital employees in Karanganyar affected by job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and interaction of the two. In individual job satisfaction affect the performance of hospital employees in Karanganyar. Organizational Citizenship Behavior significantly moderate the effect of job satisfaction on employee performance hospital. In individual organizational commitment affect the performance of hospital employees in Karanganyar. Organizational Citizenship Behavior variables showed significantly moderate the influence of organizational commitment to employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Performance.*

PENDAHULUAN

Kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka dari pihak rumah sakit salah satu hal yang bisa dilakukan agar tujuan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat dapat tercapai adalah memperhatikan kinerja dari para karyawannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu aspek yang sangat dibutuhkan adalah kinerja yang baik dari para karyawan rumah sakit. Kinerja dari para karyawan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Menurut Muhammad Z.

Arifin, kinerja dari para karyawan terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen mereka pada organisasi, karyawan yang memiliki kepuasan dan rasa komitmen yang tinggi pada rumah sakit akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga berpengaruh positif pada kinerja rumah sakit (Muhammad Z. Arifin, 2011: 3).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan salah satu rumah sakit di Kabupaten Karanganyar, mayoritas karyawan saat ini berstatus sebagai karyawan tetap dan sebagian karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap saat ini menggunakan sistem kerja kontrak. Seluruh karyawan memiliki tugas masing-masing yang

sudah ditentukan oleh pihak manajemen rumah sakit, tetapi implementasinya belum dilaksanakan secara maksimal. Ini dibuktikan dengan masih adanya komplain ketidakpuasan dari masyarakat terkait pelayanan yang diberikan. Evaluasi yang dilakukan belum berlangsung secara rutin dan berkala juga menjadi kendala untuk mengukur tingkat implementasi tugas, karena evaluasi selama ini hanya sebatas insidental sesuai kebutuhan manajemen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Komitmen organisasional merupakan ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat di dalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah (Smith dalam Rahmad, 2013: 86).

Penelitian yang dilakukan Suwardi dan Joko Utomo (2011: 82), Evi Chandraningtyas, dkk (2010: 38) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011: 1), Hueryen Yeh and Dachuan Hong (2012, 50), Achmad Sani (2013: 92), Habib Ahmad, *et al* (2010, 264) dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel komitmen terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Windy A. Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012: 225) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian diatas menunjukkan kesenjangan komitmen organisasional masing-masing karyawan terhadap kinerjanya, di antaranya masing-masing karyawan memiliki keyakinan diri yang berbeda-beda dalam hal menyelesaikan pekerjaan, tingkat kemampuan yang berbeda-beda pula.

Selain menciptakan kepuasan kerja dan komitmen organisasional, pihak manajemen rumah sakit juga harus mampu mempertahankan perilaku *in-role* dari setiap karyawan, tetapi juga perilaku *ekstra-role* yang disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penilaian kinerja seseorang dapat nilai dengan faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional ditambahkan OCB dari masing-masing variabel. Untuk menciptakan atau menimbulkan sebuah perilaku OCB pada karyawan tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku OCB.

Kepuasan seseorang terhadap hasil kerjanya akan tinggi apabila disertai dengan perilaku karyawan (OCB) yang baik, demikian juga sebaliknya seseorang tidak akan merasa puas dengan pekerjaan yang dihasilkan karena adanya perilaku karyawan yang kurang baik atau bahkan tidak baik. Demikian halnya berkaitan dengan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi apabila disertai dengan perilaku karyawan yang memiliki tekad kuat untuk menjaga dan mempertahankan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan OCB sebagai moderasi pada karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dengan OCB sebagai moderasi pada karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar?

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Kinerja didefinisikan sebagai ke-

mampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Lijan Poltak Sinambela, 2011: 136). Ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan, menurut Parasuraman, *et. al.* dalam Sudarmanto (2009: 14-15) mengemukakan dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu kehandalan, daya tanggap, kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan dan bukti langsung (dalam Sudarmanto, 2009: 14-15).

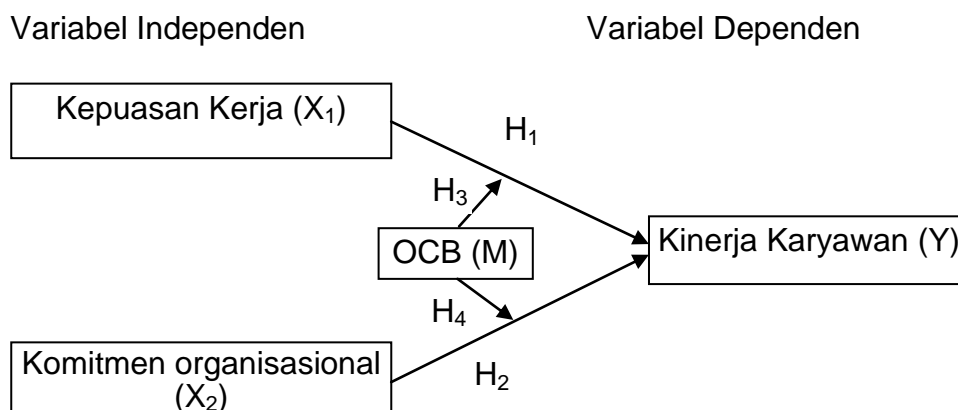
Faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kepuasan kerja yang merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari persesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Sopiah, aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Sopiah, 2008: 172). Terdapat komitmen organisasional yang diduga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Komitmen organisasional merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan”

(Rahmawati dan Wigado, 2011: 2). Allen dan Meyer dalam Edy Sutrisno, merefleksikan tiga komponen komitmen organisasional yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* (dalam Edy Sutrisno, 2011: 293).

Organizational Citizenship Behavior merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku individual dimana secara tidak langsung, *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada konstruk dari *Extra Role Behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. (Aldag dan Resckhe (1997) dalam Dendy Hendarto, 2013: 2). Berdasarkan teori Organ, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* (Dendy Hendarto, 2013: 3).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ive Chandraningtyas, dkk (2010), Suwardi dan Joko Utomo (2011), Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011), Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012), Hueryren Yeh and Dachuan Hong (2012), Muhammad Rahiddin (2013), Achmad Sani (2013), Denok Mugi Hidayanti (2014), Habib Ahmad, Kursheed Ahmad, dan Idrees Ali Shah (2010), dan Windy A. Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) yang meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka bagan kerangka pikirnya secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Penelitian Ive Chandraningtyas, dkk (2010), Suwardi dan Joko Utomo (2011), Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Ive Chandraningtyas, dkk (2010), Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011), Hueryren Yeh and Dachuan Hong (2012) membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

Menurut Barrick, dkk (1998) dalam Robbins (2009) dan Denok Mugi Hidayanti (2014) terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi kepuasan tidak berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* ketika keadilan diperhitungkan, pada dasarnya bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil. Yandhy Narseptu Fandawan, dkk (2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kontri-

busi secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Organizational Citizenship Behavior* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

Muhammad Rahiddin (2013) mengemukakan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh hasil terbukti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Apabila disertai dengan *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Triana Fitriastuti (2013) karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Yandhy Narseptu Fandawan, dkk (2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kontribusi secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sukmawati, dkk (2013) komitmen individu terhadap organisasi mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki identifikasi dengan or-

ganisasi dengan kata lain merasa menjadi bagian dari organisasi mereka dan memiliki komitmen organisasi yang positif yang pada akhirnya karyawan yang ada pada industri makanan minuman di Kota Makassar mampu memberikan kontribusi peran yang lebih banyak terhadap organisasinya.

H4: *Organizational Citizenship Behavior* memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

METODE

Pengumpulan data berupa jawaban angket sebagai data primer dan bahan kepustakaan sebagai sekunder. Jumlah sampel penelitian sebanyak 107 karyawan dengan metode pengambilan sampel dengan *cluster random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan *Moderated Regression Analysis*.

HASIL ANALISIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar

Dari tabel I di bawah ini dapat diperoleh persamaan matematis:

$$Y = 22,126 + 0,761 X_1 - 0,282 M.X_1$$

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,761 dan

bernilai positif artinya bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar. Hasil uji t diketahui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini membuktikan bahwa secara individu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar dan **H₁ didukung**. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Kepuasan kerja ini terlihat dalam sebagian besar responden senang dengan pekerjaannya sekarang ini, mereka masih ingin mencapai prestasi yang lebih baik, sesama karyawan saling menghargai hak masing-masing, serta terjalin komunikasi yang baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Iye Chandraningtyas, Musadieg, M. A. dan Utami, H.N. (2010), Suwardi dan Joko Utomo (2011), Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Carmely dan Freund (2001) menjelaskan temuan yang penting dalam studi ini adalah bahwa, kepuasan kerja, memediasi peran hubungan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan Soumendu Biswas dan Arup Varma (2007) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan

Tabel I: *Moderated Regression Analysis I*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,126	3,849		6,009	0,000
Kepuasan kerja	0,762	0,076	0,686	9,961	0,000
Moderat1	-0,282	0,133	-0,146	-2,117	0,037
Adj. R ²	0,534				
F	61,120				
Sig	0,000				

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel II: *Moderated Regression Analysis II*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,941	3,327		4,490	0,000
Komitmen kerja	1,053	0,072	0,820	14,592	0,000
Moderat2	-0,430	0,053	-0,453	-8,066	0,000
Adj. R ²	0,689				
F	117,100				
Sig	0,000				

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu (dalam Sukmawati, Armanu Thoyib dan Surchman, 2013: 549).

2. Pengaruh Komitmen Kerja pada Kinerja Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar

Dari tabel II di atas dapat diperoleh persamaan matematis:

$$Y = 14,941 + 1,053 X_1 - 0,430 M.X_2$$

Variabel komitmen kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,053 dan bernilai positif artinya bahwa setiap peningkatan komitmen kerja akan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar. Hasil uji t diketahui komitmen kerja memiliki nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini membuktikan bahwa secara individu komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar dan **H₂ didukung**. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mendapatkan manfaat yang besar semenjak menjadi bagian dari rumah sakit di mana mereka bekerja, dengan nyaman bekerja dan fasilitas yang ada menambah tingginya komitmen kerja karyawan, akan terus bekerja dan mengabdikan pada

rumah sakit sampai masa kerjanya habis.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Iva Chandraningtyas, dkk (2010), Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011), Hueryen Yeh and Dachuan Hong (2012) membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sri Wahyuni (2008) membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinuan terhadap kinerja perawat Pavilliu Cendana RSDM. Hal tersebut terkait dengan kekuatan dari keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi, karena ia membutuhkannya dan tidak bisa meninggalkan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan tabel 1 diketahui variabel interaksi kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien regresi sebesar -0,282 bernilai negatif dengan nilai signifikan 0,037 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa interaksi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* maka pengaruh kepuasan kerja semakin menurun. Hal

ini bisa disebabkan karena belum sepenuhnya karyawan satu dengan karyawan lain saling membantu dalam menyelesaikan beban kerja. Sikap tenggang rasa antara karyawan satu dengan lainnya kurang begitu harmonis, terkadang tidak mengikuti perubahan dan perkembangan rumah sakit. Dapat disimpulkan bahwa peran *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar sehingga **H₃ didukung**.

Hasil penelitian Denni Oktavianto (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar karyawan pada Rumah Sakit Umum Rajawali Citra Banguntapan Bantul. Artinya apabila kepuasan kerja seseorang tidak tercapai maka semakin besar keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaannya. Menurut Barrick, dkk (1998) dalam Robbins (2009) dan Denok Mugi Hidayanti (2014) terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi kepuasan tidak berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* ketika keadilan diperhitungkan, pada dasarnya bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil. Yandhy Narseptu Fandawan, dkk (2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kontribusi secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan tabel II diketahui variabel interaksi komitmen kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien regresi sebesar -0,430 bernilai negatif dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa interaksi komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* maka pengaruh komitmen kerja karyawan semakin menurun. Disebabkan masih terdapat beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak ikut memelihara fasilitas yang ada dengan baik. Contoh lain masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti rapat atau pertemuan dengan berbagai alasan. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar sehingga **H₄ didukung**.

Hasil analisis ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Setyo Wijonarko (2012) membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi termasuk dalam kategori cukup. Muhammad Rahiddin (2013) mengemukakan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh hasil terbukti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Apabila disertai dengan *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh

ruh pada kinerja. Triana Fitriastuti (2013) karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Yandhy Narseptu Fandawan, dkk (2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kontribusi secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sukmawati, dkk (2013) komitmen individu terhadap organisasi mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan *Organizational Citizenship behavior* ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki identifikasi dengan organisasi dengan kata lain merasa menjadi bagian dari organisasi mereka dan memiliki komitmen organisasi yang positif yang pada akhirnya karyawan yang ada pada industri makanan minuman di Kota Makassar mampu memberikan kontribusi peran yang lebih banyak terhadap organisasinya.

Merry Ristiana (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dibandingkan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Di samping itu tampilan *output* SPSS tabel 1 juga memberikan besarnya adjusted R^2 sebesar 0,534 hal ini berarti 53,4% variasi kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan kerja dan moderat 1 yang merupakan interaksi antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan sisanya 46,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Di samping itu tampilan *output* SPSS tabel 2 juga memberikan besarnya adjusted R^2 sebesar 0,689 hal ini berarti 68,9 % variasi kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel komitmen kerja dan moderat 2 yang merupakan interaksi antara komitmen kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan sisanya 31,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

KESIMPULAN

Hasil perhitungan *Moderated Regression Analysis I* menunjukkan kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan interaksi dari keduanya, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan masing-masing variabel $< 0,05$. Secara individu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar dengan dibuktikan perolehan signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil perhitungan *Moderated Regression Analysis II* menunjukkan bahwa kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar dipengaruhi oleh komitmen kerja, *organizational citizenship behavior* dan interaksi dari keduanya, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan masing-masing variabel $< 0,05$. Secara individu komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

Hasil perhitungan *Moderated Regression Analysis I* menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan memperlemah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar hal ini disebabkan perolehan hasil negatif.

Variabel interaksi komitmen kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien regresi negatif artinya bahwa interaksi komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* secara signifikan melemahkan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani. 2013. *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effectt of Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Bisness and Management*. Vol 8 No 15. Pp 57-67.
- Denok Mugi Hidayanti. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Yayasan Al-Furqan Jember. Tesis Universitas Jember*. Tidak dipublikasikan.
- Denni Octavianto. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar pada Rumah Sakit Umum Rajawali Citra Banguntapan Bantul. Tesis Universitas Gadjah Mada*. Tidak Dipublikasikan..
- Ive Chandraningtyas, Musadieq, M. A. Dan Utami, H.N. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sesa Inti Probolinggo)*. *Jurnal Profit*. Vol 6 No 2. Pp 32-43.
- Hira Aftab dan Waqas Idrees. 2012. *A Study of Job Satisfaction an IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. International Journal of Business and Social Science*. Vol 3 No 19. Pp 174 – 180.
- Hueryren Yeh and Dachuan Hong. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Permormance. The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol 8 No 2, pp 50 – 59.
- Lie Liana. 2009. *Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*. Vol XIV No 2. Pp 90-97.
- Merry Ristiana. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkari Trijata Denpasar. Jurnal Ekonomi Indonesia*. Vol 9 No 1. Pp 56-70.
- Muhammad Rahiddin. 2014. *Pengaruh Moral dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Kerinci*. Artikel Publikasi Tesis.
- Muhammad Z. Arifin. 2011. *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ciawi. Scientifie Respository*. IPB.
- Rahmad, 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan SDM terhadap Efektivitas Pelayanan di Rumah Sakit Khusus Jantung Cabang Utama Sumatra Barat. Jurnal Ekonomi*. Vol 16 No 2. Pp 85-95.
- Sri Wahyuni. 2008. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional pada Kinerja Perawat Pavillium Cendana RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Tesis Universitas Sebelas Maret*. Tidak Dipublikasikan.

- Stephen P. Robbins and Timoty A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 12. Terjemah: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Selemba Empat.
- Sukmawati, Armanu Thoyib dan Surachman. 2013. *Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11 No. 4. Pp 547-558.
- Suardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Analisis Manajemen*. Vol 5 No 1. Pp 75 – 86.
- Triana Fitriastuti. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 4 No 2. Pp 103-114.