



Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen)

Nikmah Putri Ayu¹, Much. Riyadus Solichin²

^{1, 2}*Universitas Putra Bangsa Kebumen*

nikmahputriayu@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: February 3rd 2022

Accepted: February 14th 2022

Published: February 16th 2020

Keywords:

Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh pengaruh loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga non-medis Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh, yaitu teknik pemilihan anggota sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga non-medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada tenaga non-medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB); komunikasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB); dan loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam setiap kegiatan yang ada pada organisasi atau perusahaan sudah selayaknya mendapat perhatian lebih. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mengupayakan berbagai cara agar mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar organisasi mampu berjalan dengan baik, sehingga dapat menciptakan sikap positif berupa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dilakukan diluar dari tugas pokok yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2006:31), *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan ini bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun

penghargaan serta apabila melakukannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap keefektifan lingkungan organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak diperhitungkan dalam deskripsi pekerjaannya. Perilaku ini timbul dari inisiatif karyawan itu sendiri dan merupakan pilihan bagi karyawan, tidak terkait dengan sistem *reward* dari organisasi, namun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Jika karyawan memiliki OCB maka karyawan tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri serta menyesuaikan perilaku mana yang cocok dengan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Rumah sakit merupakan organisasi kesehatan yang diharapkan dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan juga tergantung dari beberapa komponen yang masuk dalam pelayanan kesehatan diantaranya perawat, dokter dan tim kesehatan yang saling menunjang. Salah satu fasilitas kesehatan yang ada di Kabupaten kebumen yaitu Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Rumah Sakit ini merupakan Amal Usaha Muhammadiyah dibidang Kesehatan. PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen adalah sebuah Rumah Sakit swasta milik Muhammadiyah yang telah lulus akreditasi paripurna yang berusaha untuk melayani pasien dengan sepenuh hati dan penuh dedikasi. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit pilihan utama di Kabupaten Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng terbagi menjadi 2 golongan karyawan, yaitu tenaga medis dan tenaga non medis.

Untuk dapat memberikan kepercayaan dan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen serta memperluas pangsa pasar perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil. Tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng diharapkan membentuk karakter sumber daya manusia yang mempunyai skill tinggi untuk dapat menghasikan pelayanan yang maksimal. Tenaga non medis yang berkompeten ini diharapkan tidak hanya melakukan tugas kesehariannya saja, tetapi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diluar tugasnya akan sangat dibutuhkan. Fenomena OCB seperti, bagian inventaris ikut andil dalam kegiatan yang dilakukan logistik yaitu membantu packing bingkisan multivitamin dalam program jum'at berkah, bagian pendaftaran dan bagian informasi saling bisa mengerti *job desk* sehingga memunculkan sikap saling membantu, bagian informasi bisa melakukan pendaftaran begitu juga sebaliknya bagian pendaftaran bisa mengerjakan tugas di bagian informasi, merupakan indikasi adanya OCB yang baik di lingkungan PKU Muhammadiyah Sruweng.

Pada dasarnya, OCB pada karyawan khususnya tenaga non medis di PKU Muhammadiyah Sruweng dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya yaitu bagaimana loyalitas kerja tenaga non medis terhadap organisasi. OCB tenaga non medis akan terjadi bila karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Jusuf (2010) loyalitas kerja merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Fenomena loyalitas seperti tenaga non medis tidak berkeinginan untuk pindah pekerjaan di tempat lain. Pernyataan ini sesuai jika dilihat dari banyaknya karyawan non-medis yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Tentu hal ini menandakan bahwa mereka setia untuk bekerja di PKU Muhammadiyah Sruweng. Walaupun banyak dari tenaga non medis yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, tanggung jawab terhadap pekerjaannya merupakan suatu hal yang selalu di utamakan. Selain itu, mereka juga mengikuti pengajian ranting dan cabang rutin setiap bulan, bersedia aktif di ranting Muhammadiyah dan bersedia membangun ranting jika di

desa tersebut belum ada ranting Muhammadiyah. Dengan adanya loyalitas kerja yang baik di dalam organisasi akan mendorong karyawan untuk setia serta mencurahkan tenaga dan pikirannya demi tujuan organisasi. Sikap inilah yang akan menciptakan OCB.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mampu mempengaruhi OCB yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu organisasi yang memperhatikan lingkungan kerjanya bagi karyawannya. Di dalam organisasi ini terdapat peralatan yang lengkap untuk menunjang pekerjaan khususnya tenaga non medis. Selain itu, adanya fasilitas berupa AC merupakan upaya organisasi untuk membuat karyawannya merasa nyaman mungkin dalam bekerja. Lingkungan kerja di PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan lingkungan yang berbasis kekeluargaan, sehingga tercipta hubungan yang baik diantara tenaga non medis maupun atasan.

Rumusan Masalah

Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng cukup baik. Hal ini diindikasikan oleh adanya sikap saling membantu dari tenaga non medis dalam mentaati peraturan atau prosedur yang ditetapkan. Namun, adanya OCB dari karyawan tentu terdapat beberapa faktor penyebab, salah satunya adalah loyalitas kerja tenaga non medis. tenaga non medis memiliki loyalitas kerja yang baik degan tetap setia bekerja di PKU Muhammadiyah Sruweng. Loyalitas kerja dari tenaga kerja non medis dapat dilihat dari lama bekerja serta tanggung jawab yang diembannya. Selain itu, adanya faktor lingkungan kerja yang menunjang dalam melakukan pekerjaan, serta bersifat kekeluargaan. Faktor lainnya yaitu, komunikasi yang baik antar tenaga non medis maupun atasan. Dengan demikian akan mendorong terciptanya OCB di dalam lingkungan tenaga kerja non medis.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
4. Apakah loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kajian Pustaka

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2006). Indikator variabel OCB dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Organ *et al* dalam Wilyanto dan Hartawan (2013), yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Civic Virtue*
- c. *Conscientiousness*
- d. *Courtsey*
- e. *Sportmanship*

2. Loyalitas Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Kasmirudin (2017) menyatakan bahwa loyalitas merupakan sikap kerja karyawan yang perlu dibentuk dan diciptakan dalam perusahaan. Indikator loyalitas kerja dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Potters (1983) dalam Utami (2017), yaitu:

- a. Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin
- c. Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi
- d. Setia pada perusahaan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) dalam Naa (2017), yaitu:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

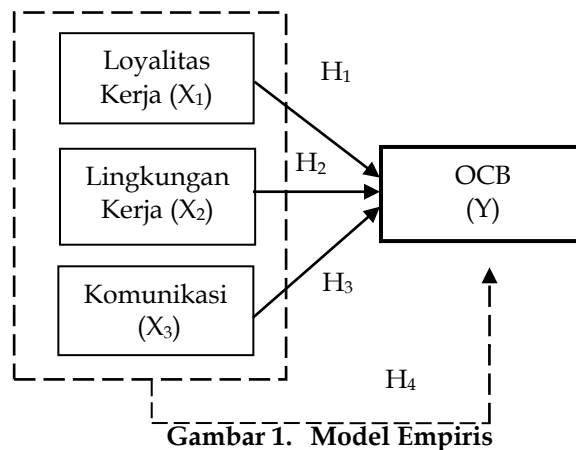
4. Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian: 2003). Indikator komunikasi dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Effendy (2001), yaitu:

- a. Komunikasi sesama karyawan
- b. Koordinasi pimpinan dengan karyawan
- c. Koordinasi antar sesama karyawan

Model Empiris

Berikut moodel empiris dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng .
- H₃ : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng .
- H₄ : Diduga loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng .

Metode Penelitian

1. Objek dan Subjek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan subyek dalam penelitian ini adalah tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yaitu adalah tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang berjumlah 50 orang. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan data

Data yang ada dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer memiliki kredibilitas relatif tinggi, sebab periset mampu mengontrol data yang akan digunakan dalam risetnya (Istijanto, 2010). Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

2. Analisis Statistik

Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang diperoleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset hanya sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan (Istijanti, 2010). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan. Catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

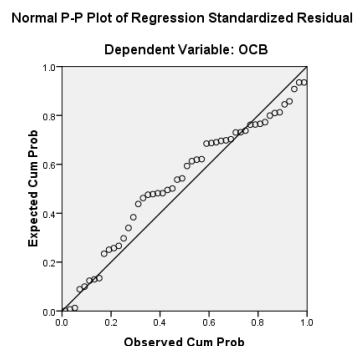
Analisis statistik ini menggunakan data dari kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 50 responden pada tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Kriteria pengujian uji reliabilitas jika $Alpha\ Cronbach > 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel. Jika $Alpha\ Cronbach < 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai $Cronbach's\ Alpha > r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil

pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

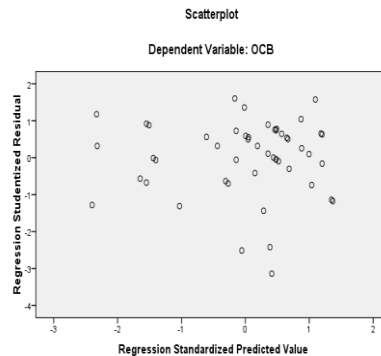
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Loyalitas	0,521	1,919	Bebas Multikol
Lingkungan Kerja	0,507	1,971	Bebas Multikol
Komunikasi	0,583	1,715	Bebas Multikol

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas, dengan variabel bebas yaitu *variety seeking*, *customer disatissfaction*, dan *price* mempunyai nilai *tolerence* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel peneitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.201	1.546		2.070	.044
	Loyalitas	.232	.110	.269	2.118	.040
	Lingkungan Kerja	.262	.113	.297	2.305	.026
	Komunikasi	.325	.113	.346	2.880	.006

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-11 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,201 + 0,232X_1 + 0,262X_2 + 0,325X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Konstanta (a) = 3,201

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak berpengaruh oleh variabel loyalitas (X1), lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X3) sama dengan nol (0), maka

OCB (Y) pada tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng sebesar 3,201 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Koefisien variabel Loyalitas (b_1) = 0,232
Koefisien regresi X_1 sebesar 0,232 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel loyalitas (X_1), maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,232 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien variabel Lingkungan kerja (b_2) = 0,262
Koefisien regresi X_2 sebesar 0,262 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,262 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien variabel komunikasi (b_3) = 0,325
Koefisien regresi X_3 sebesar 0,325 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel komunikasi (X_3), maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial t

Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi) terhadap variabel terikat OCB, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jumlah sample (n) sebanyak 3 variabel. Jadi, nilai t tabel diperoleh nilai t tabel yaitu 2,012.

Tabel 3. Uji Parsial t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.201	1.546		2.070	.044
Loyalitas	.232	.110	.269	2.118	.040
Lingkungan Kerja	.262	.113	.297	2.305	.026
Komunikasi	.325	.113	.346	2.880	.006

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2021

- a. Hubungan Loyalitas dan OCB
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel loyalitas (X_1) sebesar $0,040 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,118 > 2,012$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng.
- b. Hubungan lingkungan kerja dan OCB
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,026 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,305 > 2,012$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng.
- c. Hubungan komunikasi dan OCB
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel komunikasi (X_3) sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,880 > 2,012$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Uji Simultan F

Kriteria pengambilan keputusan pada uji statistic F adalah dengan membandingkan $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Jumlah sampel (n) sebanyak 50 dan jumlah variabel yaitu 4 variabel. Maka, nilai F_{tabel} diperoleh 2,807

Tabel 4. Uji Simultan F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.945	3	40.982	24.307	.000 ^a
	Residual	77.555	46	1.686		
	Total	200.500	49			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F diperoleh diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,307 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F_{hitung} sebesar 24,307 > F_{tabel} 2,80 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap OCB.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.588	1.29845

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan nilai $Adjusted R^2$ sebesar 0,588 artinya sebesar 58,8% variabel *brand switching* dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi, sedangkan sisanya 41,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian

Pembahasan

1. Pengaruh Loyalitas terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar 2,118 > t_{tabel} sebesar 2,012, maka H1 diterima. Besarnya pengaruh loyalitas terhadap OCB sebesar 0,040 < 0,05 artinya loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi loyalitas tenaga non medis maka semakin tinggi pula OCB. Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan setia pada perusahaan merupakan hal-hal yang dapat mendorong terciptanya OCB tenaga non medis di PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar 2,305 > t_{tabel} sebesar 2,012, maka H2 diterima. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB sebesar $0,026 < 0,005$ artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di PKU Muhammadiyah Sruweng maka akan mendorong tingkat OCB pada tenaga non medis. Adanya suasana kerja yang harmonis serta mendukung, hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja yang mampu mendukung segala aktifitas pekerjaan merupakan hal-hal yang menimbulkan dampak positif, sehingga mendorong terciptanya OCB pada tenaga non medis.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar 2,880 > t_{tabel} sebesar 2,012 maka H3 diterima. Besarnya pengaruh komunikasi terhadap OCB sebesar $0,006 < 0,05$ artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik komunikasi di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula OCB. Adanya komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, terjalannya komunikasi dengan bawahan dan atasan, serta adanya koordinasi yang baik dengan sesama tenaga non medis merupakan hal yang mampu meningkatkan OCB di lingkungan organisasi.

4. Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,307 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F_{hitung} sebesar 24,307 > F_{tabel} 2,80 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap OCB.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisioner mengenai pengaruh loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap OCB tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng, pada 50 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas dari tenaga non medis, maka semakin tinggi pula OCB.
2. Pengujian Hipotesis ke dua (H_2) diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PKU Muhammadiyah Sruweng, maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada tenaga non medis.
3. Pengujian hipotesis ke tiga (H_3) diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi di PKU Muhammadiyah Sruweng, maka semakin tinggi pula OCB tenaga non medis.
4. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,588 artinya sebesar 58,8% variabel *brand switching* dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi, sedangkan sisanya 41,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Berhubung pada penelitian ini hanya sebagian variabel yaitu terbatas pada variabel loyalitas, lingkungan kerja, komunikasi, dan OCB, sehingga masih banyak variabel lain yang mungkin lebih sesuai. Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lainnya.
2. Subjek dari penelitian ini adalah tenaga non medis yang memiliki fungsi dan jabatan yang berbeda-beda, sehingga jawaban yang diambil mungkin saja memiliki tingkat akurasi yang kurang maksimal. Dengan demikian hasil perhitungan statistika mungkin tidak memiliki nilai ketepatan yang baik.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian loyalitas berpengaruh terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi loyalitas tenaga non medis maka semakin tinggi pula OCB yang dilakukan. Organisasi seharusnya lebih memahami apa saja faktor yang dapat membuat tenaga non medis agar tetap bertahan di organisasi namun mereka akan senantiasa berusaha semaksimal yang mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa. Organisasi haruslah memiliki kebijakan agar tenaga non medis senantiasa loyal terhadap organisasi. Tenaga non medis yang merasa bahwa kondisi organisasi cocok dengan apa yang mereka harapkan, serta organisasi yang sesuai dengan harapan mereka merupakan suatu hal yang dapat menciptakan loyalitas kerja, sehingga dengan tingginya loyalitas kerja diharapkan agar tingkat OCB pada tenaga non medis dapat lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB. Artinya, semakin baik lingkungan kerja di lingkungan PKU Muhammadiyah Sruweng, semakin tinggi pula OCB pada tenaga non medis. suasana kerja merupakan suatu hal yang penting di perhatikan bagi organisasi. Suasana kerja yang nyaman serta mendukung kegiatan dalam melakukan pekerjaannya merupakan suatu hal yang dapat mendorong terciptanya OCB. Dengan demikian, organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang ideal bagi pekerjanya, sehingga akan mendorong tenaga non medis untuk melakukan OCB. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja juga merupakan suatu hal yang perlu di perhatikan. Pada dasarnya, nyaman atau tidaknya lingkungan kerja sangat berpengaruh pada bagaimana hubungan dengan rekan kerja di suatu organisasi. Dengan demikian, hal ini penting untuk diperhatikan. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan fasilitas kerja bagi tenaga non medis agar dapat menunjang kegiatan di dalam pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap OCB. Artinya, semakin baik komunikasi, maka semakin tinggi pula OCB pada tenaga non medis. bagaimana komunikasi yang berlangsung dengan sesama karyawan, serta bagaimana kordinasi dengan atasan dan sesama karyawan merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Mengingat di dalam PKU Muhammadiyah sruweng terdapat banyak divisi, sehingga organisasi perlu memiliki kebijakan agar komunikasi dapat berjalan lancar di berbagai divisi tersebut. Selain itu, perlu adanya kordinasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan agar tugas-tugas di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi hendaknya lebih memperhatikan bagaimana komunikasi yang berlangsung baik dengan sesama karyawan maupun atasan, sehingga proses di dalam pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa loyalitas berpengaruh terhadap OCB pada tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiarto (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB pada tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Waspodo, dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan OCB
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap OCB pada tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sekar, dkk (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap OCB.

Referensi

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya.*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.*
- Susilowati, B. (2005). Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal JRBI, 1, 31-47.*
- Budiarto, F. Pengaruh Kepuasan Kerja, Work-Life Balance dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) pada Guru Smp Negeri 1 Buluspesantren.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.*
- Dewi, S. (2007). *Komunikasi Bisnis Edisi 1. Jogyakarta: CV Andi Offset.*
- Effendy, O. U. (2009). *Komunikasi teori dan praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Imam, G. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN, 979(015.1).*
- Hasibuan, M. SP (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.*
- Hasibuan, S. P. Malayu,(2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.*
- Kasmiruddin, K. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Ocb. *Jurnal Aplikasi Bisnis, 7(2), 11-20.*
- Fred, L. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andi.*
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Cet. V Jakarta: Rineka Cipta.*

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2014). *Komunikasi Organisasi*, Edisi I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Nandania, R. (2013). *Peran kepercayaan organisasi dengan loyalitas karyawan di BCA Malang Raya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Umam, K., & Nurjaman, K. (2012). *Komunikasi dan Public Relation*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Gramedia.
- Rahajaan, T. E., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saidsuitubun Langgur). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 6(2).
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa: Tim Indeks). Jakarta: Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku organisasi*. edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* edisi 10. Bandung: Erlangga.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2009). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). *Cetakan Ketiga*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Sekar, A., Komang, N., Dewi, A. S. K., & Ardana, K. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior di hotel inna grand bali beach* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siswanto, H. B. (2005). *Pengantar Manajemen*, cet. 1, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori praktek kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11), 3-8.
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan 8. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.
- Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi terhadap insentif dan lingkungan kerja dengan loyalitas Kerja. *Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Willyanto, M. Y., & Hartawan, P. C. (2013). Organization Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kualitas Layanan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel JW Marriott Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(2), 305-320.

Wirawan, K. (2013). *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT RjaGrafindo Persada. Jakarta.