

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TENAGA MEDIS RSUD KALIWATES KABUPATEN JEMBER

Bayu Chandra Cahyono¹; Raden Andi Sularso²; Sumani³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Jember, e-mail;

²Fakultas Ekonomi Universitas Jember,

³Fakultas Ekonomi Universitas Jember;

ABSTRACT

Organizational culture is a philosophy, ideology, values, assumptions, beliefs, expectations, attitudes and norms that are shared and binding in a particular community. Specifically, the culture in the organization will be determined by conditions of team work, leaders and characteristic of organization and administration process applicable. In addition to the formation of organizational culture, good leadership will also create good kewargaorganisasian behavior. This study aims to identify and examine the influence of organizational culture, leadership and work stress on Organizational citizenship behavior and job satisfaction as an intervening variable in medical personnel RSUD Kaliwates Jember. This type of research can be classified as confirmatory research. The population in this research all medical personnel who are in RSUD Kaliwates in Jember Jember. Total population of medical personnel who work in public hospitals in Jember Jember Kaliwates there are 59 employees. The sample in this study were selected using census method, where the population being sampled, as many as 59. The analysis tool used is path analysis. Results of this study states that all hypotheses are acceptable and show significant results

Key Word : *Organizational citizenship behavior, Cultural Organization, Leadership And Stress*

1. PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik tidak hanya didasarkan pada *deskripsi kerja* yang dimiliki karyawan, tetapi juga sangat ditentukan oleh budaya organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan untuk mengangkat *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja karyawannya, hal ini terutama karena fungsi budaya yang memberikan satu set nilai untuk

penetapan prioritas perusahaan. Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders* dan

characteristic of organization serta *administration process* yang berlaku (Siagian, 2008: 45).

Kepuasan kerja yang dirasakan tidak terlepas dari keadaan yang mengikuti seseorang, salah satunya adalah stress. Stress kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal, dimana salah satu penyebab stress dari eksternal adalah beban kerja yang dirasakan oleh individu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Stress merupakan kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi tidak baik (Dhini, 2010). Keadaan individu yang stress akan berakibat pada kepuasan kerja yang tidak tercapai dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak baik.

RSU Kaliwates Jember, sebagai salah satu rumah sakit berada dalam naungan BUMN yaitu PTPN XII. Untuk mewujudkan sebuah rumah sakit yang mampu bersaing dikancah nasional, maka RSU Kaliwates Jember juga perlu berbenah diri bukan hanya dalam fisik bangunannya saja tapi juga terhadap kualitas anggota organisasi. Adanya beban kerja yang lebih berat, dapat menimbulkan stress yang berbeda-beda pada tenaga medis. Hal inilah menarik dalam penelitian ini, ditinjau dari objek penelitian yang dilakukan. Karena penelitian ini terfokus pada budaya, kepemimpinan, stress kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu. dalam penelitian ini diangkat judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Medis RSU Kaliwates Kabupaten Jember”.

2. RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- e. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- f. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- g. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- h. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- i. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSU Kaliwates Jember?
- j. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSU Kaliwates Jember?

3. TUJUAN PENELITIAN

- a. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan

kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.

- b. Menganalisa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- c. Menganalisa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- d. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- e. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- f. Menganalisa kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- g. Menganalisa kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis melalui kepuasan RSUD Kaliwates Jember.
- h. Menganalisa pengaruh stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- i. Menganalisa pengaruh stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
- j. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

tenaga medis RSUD Kaliwates Jember

4. MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengalaman tentang teori budaya organisasi, kepemimpinan, stress kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan *Organizational citizenship behavior* (OCB).
- b. Bagi Akademisi.
Bagi pihak akademisi diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori budaya organisasi, kepemimpinan, stress kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang memang perlu di telaah lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.
- c. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan konsep budaya organisasi, kepemimpinan, stress kerja yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.

5. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap cara pandang karyawan terhadap organisasi mereka, tanggung jawab serta komitmen mereka terhadap organisasi tersebut. Banyak definisi mengenai budaya organisasi seperti yang dikemukakan oleh Didit (2013:143), bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan, dapat

memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam setiap organisasi tentunya memiliki kebiasaan atau yang lebih dikenal dengan budaya organisasi, dimana setiap organisasi memiliki ciri khas dalam hal budaya ini. Budaya ini merupakan kebiasaan masa lalu dan sudah melekat dalam setiap aktivitas organisasi tersebut. Budaya inilah yang membentuk lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Adapun budaya organisasi memiliki dua fungsi utama yaitu; (1) sebagai proses integrasi internal, (2) Sebagai proses adaptasi eksternal.

c. Pengertian Kepemimpinan

Beberapa definisi tentang kepemimpinan. Menurut Siagian dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008): Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan menurut Umam (2010): “Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu”. Selanjutnya Terry dalam Umam (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok.

d. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja yang diungkapkan oleh Smith (1981) yang dikutip dari Wijono mengemukakan bahwa konsep

stress kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: Pertama, stress kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stress kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stress terjadi karena faktor “*workload*” juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktir tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas.

e. Sumber Stress

Menurut Wijono (2012) sumber stress adalah suatu kondisi, situasi dan peristiwa yang menyebabkan stress. Ada berbagai sumber stress yang dapat menyebabkan stress di perusahaan diantaranya faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan itu. Pendapat Wijono ini sejalan dengan Tosi (1971) yang dikutip dari Wijono (2012), yang menyebutkan bahwa ada lima faktor yang menyebabkan stress, yakni; (1) faktor pekerjaan individu, (2) tekanan peran, (3) kesempatan pelibatan diri dalam tugas, (4) tanggung jawab individu, (5) faktor organisasi.

f. Teori Kepuasan Kerja

Berikut ini akan dikemukakan teori tentang kepuasan kerja seperti yang disalin dari Wijono (2012) adalah sebagai berikut:

- (1). Teori Ketidaksesuaian oleh Locke dalam Wijono (2012 : 125).
- (2). Model dari Kepuasan Bidang/Bagian Lawler dalam Wijono (2012).
- (3). Teori Proses Bertentangan.

Sedangkan teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Moh As'ad dalam Dadang (2013) menyatakan bahwa ada tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu:

- (1). *Discrepancy Theory*

- (2). *Equity Theory*
- (3). *Two Factor Theory*

g. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Terdapat beberapa pengertian tentang *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya adalah oleh Robbins dan Judge dalam Waspo (2012) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

h. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dimensi *organizational citizenship behavior (OCB)* yang banyak dikenal dan digunakan dalam penelitian adalah dimensi *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dikemukakan oleh Organ dalam Gunara (2014) yang terdiri dari :

- a. *Altruism*
- b. *Courtesy*
- c. *sportmanship*
- d. *Civic virtue*
- e. *Conscientiousness*

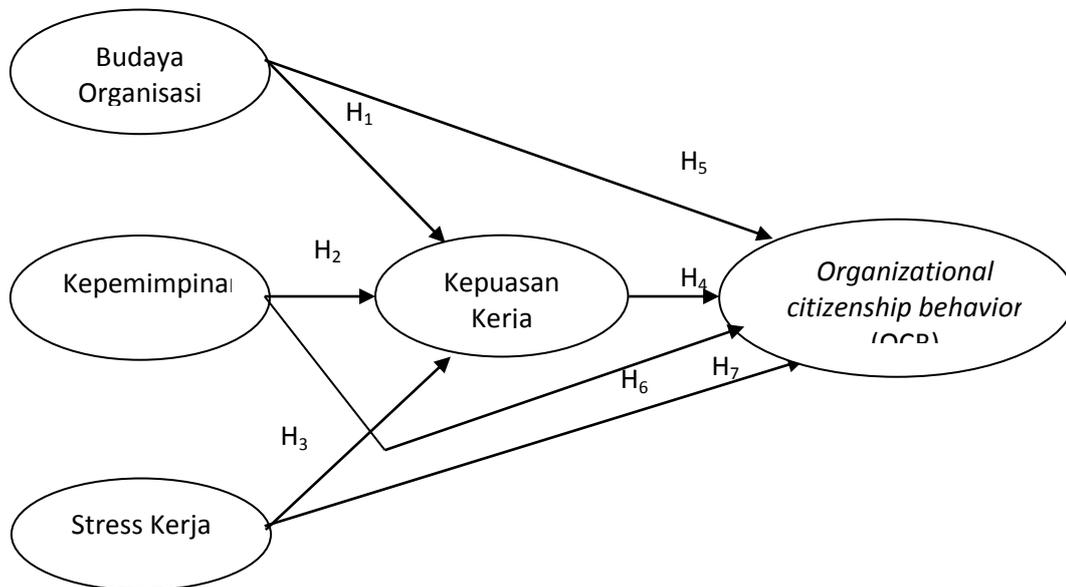
Williems dan Anderson dalam Hardi (2009) membagi *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam dua kategori yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)-O* dan *Organizational citizenship behavior (OCB)-I*. *OCB O* adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran

ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati aturan-aturan informal untuk menjaga ketertiban. Sedangkan *OCB I* adalah perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung memberikan kontribusi bagi organisasi, misalnya membantu rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal terhadap karyawan lain.

Penelitian Terdahulu

- a. Koesmono (2005) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. SEM (*Structural Equation Modeling*).
- b. Suryana *et al.*, (2008), meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (studi kasus divisi Tambang PT. Inco Sorowako). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terdiri dari dimensi *telling*, *selling* dan *delegating* memengaruhi kepuasan kerja.
- c. Shobari (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum Di Surakarta.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁: budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₂: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₃: stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₄: budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₅: budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₆: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship*

behavior (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember

- H₇: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₈: stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₉: stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember
- H₁₀: kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey yang penyelidikannya dilakukan untuk memperoleh fakta dari

gejala yang ada dan mencari keterangan secara factual, dimana informasi dikumpulkan dari jawaban responden yang dijadikan objek penelitian dengan memberikan kuisioner. Metode analisis data menggunakan *Path Analysis*.

Populasi dan Sampel

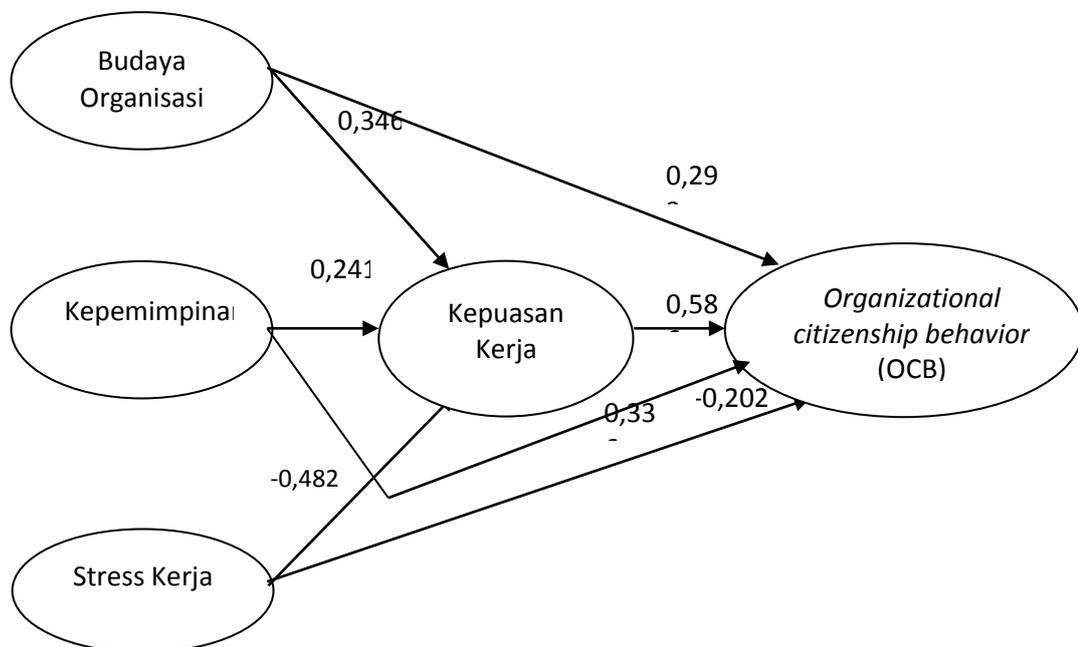
Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini semua tenaga medis yang berada di RSUD Kaliwates Jember di Jember. Jumlah populasi tenaga medis meliputi bagian keperawatan, kebidanan, kamar operasi, rawat jalan yang bekerja di RSUD Kaliwates Jember ada 59 karyawan. Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2003:103). Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *sensus*, dimana populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 59.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Santoso dan Tjiptono, 2001:59). Data primer dalam penelitian ini adalah berupa jawaban dari kuisioner atas pertanyaan yang telah dibuat oleh penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Berikut penghitungan koefisien jalurnya.



Hasil pengujian jalur maka dapat yang disajikan sebagai berikut:
dinyatakan dalam model persamaan

$$Z = 0,346 X_1 + 0,241 X_2 + 0,482 X_3 + \epsilon_1 \quad (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0,293 X_1 + 0,336 X_2 + 0,202 X_3 + 0,586 Z + \epsilon_2 \quad (\text{Persamaan 2})$$

Hasil Uji Multikolinearitas Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Variabel Dependen: Kepuasan kerja			
Variabel Independen:			
1. Budaya organisasi	0,820	1,220	Bebas Multikolinieritas
2. Kepemimpinan	0,830	1,205	Bebas Multikolinieritas
3. Stress kerja	0,986	1,014	Bebas Multikolinieritas
Variabel Dependen: <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)			
Variabel Independen:			
1. Budaya organisasi	0,678	1,475	Bebas Multikolinieritas
2. Kepemimpinan	0,753	1,329	Bebas Multikolinieritas
3. Stress kerja	0,663	1,508	Bebas Multikolinieritas
4. Kepuasan kerja	0,471	2,124	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data: Lampiran 4, data di olah, 2015

Berdasarkan Tabel, terlihat bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai *Tolerance* < 1 dan Nilai *Value Inflation*

Factor (VIF) < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Ringkasan Uji t Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	t	Sig.	Keputusan
Variabel Dependen: Kepuasan kerja			
Variabel Independen:			
1. Budaya organisasi	3,390	0,001	H ₁ : diterima
2. Kepemimpinan	2,375	0,021	H ₂ : diterima
3. Stress kerja	-5,172	0,000	H ₃ : diterima
Variabel Dependen: <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)			
Variabel Independen:			
1. Budaya organisasi	2,997	0,004	H ₄ : diterima
2. Kepemimpinan	3,615	0,001	H ₅ : diterima
3. Stress kerja	-2,038	0,046	H ₆ : diterima
4. Kepuasan kerja	4,995	0,000	H ₇ : diterima

Sumber Data: Lampiran 5, data di olah, 2015.

Pembahasan

Hasil analisis path untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan adanya pengaruh, tetapi kepuasan kerja tidak bisa memperkuat pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap OCB, karena lebih besar pengaruh langsungnya.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hasil pengujian budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember. Berdasarkan asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan ditempat kerja, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

Berpengaruhnya budaya organisasi mengindikasikan bahwa diberlakukannya budaya organisasi di tempat kerja akan membentuk perilaku, dan tercapainya tujuan dalam bertindak sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis. Signifikannya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mengakui adanya penerapan budaya organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis pada RSUD Kaliwates

Jember, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja tenaga medis. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Kaliwates Jember mampu mengarahkan tenaga medis pada rasa kepuasan kerja. Banyak sekali bentuk kepemimpinan yang bisa diterapkan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi RSUD Kaliwates Jember.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa di RSUD Kaliwates Jember lebih mengedepankan gaya kepemimpinan dengan memacu kemajuan. Artinya bahwa pemimpin selalu memotivasi tenaga medis dalam mengejar ketinggalan pekerjaan. Dengan motivasi tersebut, maka tenaga medis diharapkan dapat bekerja lebih baik mencapai standar RS dan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hasil pengujian stress kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember. Berdasarkan asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasa stress kerja yang dirasakan oleh tenaga medis, maka kepuasan kerja akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

Berpengaruhnya stress kerja mengindikasikan bahwa tenaga medis merasakan konsekuensi dari tindakan dan situasi lingkungan yang menuntut psikologis dan fisik yang berlebihan. Artinya bahwa ada stress yang dirasakan oleh tenaga medis karena faktor

workload. Semakin banyak beban kerja yang dirasakan oleh tenaga medis, maka tingkat stress yang dirasakan juga

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hasil pengujian budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember. Berdasarkan asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan ditempat kerja, maka *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke empat yang diajukan, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

Signifikannya budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mengakui adanya penerapan budaya organisasi, mampu meningkatkan *Organizational citizenship behavior* (OCB).

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hasil pengujian budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember. Berdasarkan asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan ditempat kerja, maka

semakin tinggi sehingga kepuasan kerja bisa menurun.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga meningkat yang diperkuat oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke lima yang diajukan, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

Berpengaruhnya budaya organisasi mengindikasikan bahwa diberlakukannya budaya organisasi di tempat kerja akan membentuk perilaku, dan tercapainya tujuan dalam bertindak sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hipotesis ke enam menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan memengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Kaliwates Jember mampu mendorong tenaga medis untuk ber*Organizational citizenship behavior* (OCB).

7. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hipotesis ke tujuh menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja tenaga medis. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Kaliwates Jember mampu mengarahkan tenaga medis pada rasa kepuasan kerja yang pada akhirnya membentuk perilaku kewargorganisasian. Banyak sekali bentuk kepemimpinan yang bisa diterapkan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi RSUD Kaliwates Jember.

8. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hasil pengujian stress kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke sembilan yang diajukan, yaitu stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

Berpengaruhnya stress kerja mengindikasikan bahwa berlebihnya beban kerja yang ditanggung oleh tenaga medis akan memengaruhi mood mereka yang pada akhirnya berimbas pada *Organizational citizenship behavior* (OCB). Signifikannya stress kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mengakui adanya penerapan stress kerja, yaitu diantaranya sebagian besar karyawan RSUD Kaliwates Jember mengakui bahwa stress yang mereka rasakan bisa saja

RSUD Kaliwates Jember, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan memengaruhi diakibatkan karena faktor pekerjaan yang belum terselesaikan, dan beban kerja yang dipikul melebihi standard.

9. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember.

Hasil pengujian stress kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja tenaga medis pada RSUD Kaliwates Jember. Berdasarkan asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasa stress kerja yang dirasakan oleh tenaga medis, maka kepuasan kerja akan menurun, sehingga *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke sembilan yang diajukan, yaitu stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Tenaga Medis RSUD Kaliwates Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke sepuluh yang diajukan, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember, diterima.

Signifikannya kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD

Kaliwates Jember dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mengakui adanya *Organizational citizenship behavior* (OCB),

Indikasinya adalah tenaga medis RSUD Kaliwates Jember dapat lebih meningkatkan rasa kepedulian terhadap rekan kerja dengan membantuk rekan kerja yang overload dalam menangani pasien. Selain itu tenaga medis dapat berpartisipasi dalam aktivitas yang diadakan oleh RSUD Kaliwates Jember, serta tidak membuang waktu yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di RSUD Kaliwates Jember mampu meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga medis.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *Organizational*

citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.

6. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
8. Terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
9. Terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.
10. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga medis RSUD Kaliwates Jember.

Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan RSUD Kaliwates Jember dapat menerapkan budaya organisasi lebih baik lagi
2. Kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk peningkatan kepuasan kerja yang telah dimiliki oleh RSUD Kaliwates Jember, hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan kuantitas maupun kualitasnya.
3. RSUD Kaliwates Jember dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk bisa memberikan saran dan usulan kepada atasan.
4. RSUD Kaliwates Jember hendaknya membangun dan meningkatkan hubungan interpersonal baik, secara formal (kegiatan upacara, maupun ceremonial formal lainnya) serta informal (kegiatan keagamaan, briefing coffee morning, family gathering karyawan)
5. Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan periode yang berbeda dan dapat menambahkan variabel lain dalam mengukur kepuasan kerja dan OCB seperti motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhini Dhania R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume 1, No 1, Desember 2010.*
- Didit Dermawan. 2013. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Ghozali. Imam. 2008. *Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunara Ahmad. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Di PT. INCO TBK. *Jurnal online*.
- Kuncoro. Mudrajad. 2003. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santoso dan Tjiptono (2004), Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian. P.S.. 2008. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Shobari. 2010. Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum Di Surakarta. *Tesis Universitas Sebelas Maret*.
- Suryana *et al.* 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (studi kasus divisi Tambang PT. Inco Sorowako). *Jurnal online*
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Waspodo Agung AWS dan Lussy M. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan Pada

- PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol. 3, No. 1, 2012*
- Wijono Sutarto. 2012. Pengeruh Kepribadian Type A Dan Peran Terhadap Stres Kerja Manager Madya. *INSAN. Vol. 8. No.3*
- Yuniar, I Gusti Ayu Agung, Harlina N, dan Diana R. 2012. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal psikologi, Volume 1, Nomer 1. 2012.*