

DETERMINAN DAN KONSEKUENSI PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DI KABUPATEN PESISIR SELATAN

¹⁾Amri, ²⁾Zaitul, ³⁾Akmal

Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email : ¹⁾amri_kampai@yahoo.com ²⁾Zaitul@bunghatta.ac.id ³⁾drakmal210@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Potensi keberhasilan bisnis tergantung pada kinerja organisasinya, yang berarti kemampuannya untuk secara efektif menerapkan strategi untuk mencapai tujuan institusional (Randeree dan Al Youha, 2009). Menurut House (1996) perilaku penghargaan pemimpin adalah pemimpin yang menghargai kinerja karyawan, membantu anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Keadilan organisasi (Greenberg, 1987) adalah perlakuan secara wajar dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi. *Morale employee* menurut Haddock (2010) adalah konsep tidak berwujud yang mengacu pada bagaimana perasaan positif dan mendukung kelompok terhadap organisasi yang menjadi miliknya dan perasaan khusus anggota kelompok berbagi dengan orang lain. Perilaku kewarganegaraan organisasi adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas atau peran formal yang ditetapkan dalam job description (extra role) yang dilakukan pegawai dengan sukarela walaupun tidak ada reward (Organ, 2006).

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Aparatus Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah populasi 182 orang dari 3 Puskesmas rawat inap di Pesisir Selatan yaitu Puskesmas Air Haji, Puskesmas Koto Berapak dan Puskesmas Tarusan. Sampel sebanyak 125 orang setelah dilakukan teknik *proportional area random sampling*. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah teknik analisa inferensial menggunakan analisis regresi partial. Dalam pelaksanaan proses regresi, peneliti menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku penghargaan pemimpin tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dengan signifikansi di atas 5% dan nilai t- statistik 0,76 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh terhadap keadilan organisasi dengan nilai t- statistik 6,601 > 1,96 dan tingkat signifikansi dibawah 5%. Perilaku penghargaan pemimpin mempengaruhi terhadap morale employee dengan nilai t- statistik 10,188 > 1,96 t-tabel dengan signifikansi dibawah 5% . Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 4,031 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dengan nilai T statistik 3,368 dan signifikan 0,001. Morale employee berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi nilai t- statistik 0,683 < 1,96 t-tabel dan signifikansi di atas 5%. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t- statistik 0,957 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Full mediasi keadilan organisasi antara perilaku penghargaan pemimpin terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi p value indirect 0,001 v palue direct 0,488, tidak ada mediasi morale employee antara perilaku penghargaan pemimpin terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi p value indirect 0,506, nilai value direct 0,488 dan tidak ada mediasi perilaku penghargaan pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewarganegaraan organisasi signifikan p value indirect 0,62, dan p value direct 0,000.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

deskripsi kinerja karyawan, perilaku penghargaan pemimpin, keadilan organisasi dan morale employee termasuk kategori sedang dan perilaku penghargaan pemimpin termasuk kategori sangat buruk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi, Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap *morale employee*, Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, *Morale employee* berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, Perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keadilan organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil full mediasi, Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi melalui *morale employee* sebagai variabel intervening dengan hasil non mediasi dan Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil non mediasi.

Penelitian ini jauh dari sempurna, penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan disemua Puskesmas rawat inap di Kabupaten Pesisir Selatan dengan model yang lebih dikembangkan sehingga memberikan gambaran yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Erin M. Jackson, Michael E. Rossi, E. Rickamer Hoover and Russell E. Johnson. Relationships of leader reward behavior with employee behavior Fairness and morale as key mediators Department of Psychology, University of South Florida, Tampa, Florida, USA, pp. 1-9.

- [2] Folger, R. and Cropanzano, R., (1998). Organizational Justice and Human Resource Management, Thousand Oaks, CA, Sage.
- [3] Greenberg. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. The Academy of Management Review, 12(1), 9-22.
- [4] Organ, D. W. (1990). The motivational base of organizational citizenship behaviour. Research in Organizational Behaviour, 12, 43 – 72.
- [5] Pradhan and Jena (2016), Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. K.J. Somaiya Institute of Management Studies. 4-8.