

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS
IV KOTO KINALI PASAMAN BARAT**

Alan Mei Oscar¹, Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-Mail: [1alanmeioscar72@gmail.com](mailto:alanmeioscar72@gmail.com), [2icekamela@yahoo.com](mailto:icekamela@yahoo.com)

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin modern ini, tugas karyawan pun semakin banyak, sehingga instansi memerlukan perilaku OCB yang baik seperti, berpendapat, menghindari konflik, membantu rekan tim, dan dapat mengendalikan gangguan kerja yang kadang terjadi. Salah satu tujuan yang diinginkan oleh organisasi, adalah memiliki karyawan yang berperilaku OCB. Salah satu langkah yang diambil oleh organisasi dalam usaha untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan memperhatikan faktor-faktornya[1].

Faktor yang dapat mendorong munculnya perilaku OCB ini adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan sebagai faktor pendorong OCB sebagaimana menurut penelitian terdahulu oleh [2] dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap OCB. Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan menjadi faktor muncul perilaku OCB ini karena persepsi karyawan terhadap pemimpinnya. Karyawan yang mempersepsikan pemimpinnya dengan baik mereka akan merasa dihargai oleh instansi dimana ia bekerja. Kepuasan kerja sebagai faktor pendorong OCB sebagaimana menurut penelitian terdahulu [3] kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas IV Koto Kinali yang berjumlah 43 orang, sedangkan yang menjadi sampel memiliki jumlah dengan populasi yaitu 43 orang tenaga kesehatan di Puskesmas IV Koto Kinali. Proses pengumpulan data dan informasi

dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh peneliti. Pada penelitian ini variabel penelitian yang digunakan terdiri dari tiga variabel yaitu organizational citizenship behavior (OCB) yang diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari [4] yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Kedua variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan indikator yang diadopsi dari [5] yaitu kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri dan dorongan prestasi dan sikap Hubungan Manusiawi. Variabel yang ketiga adalah kepuasan kerja yang diukur dengan indikator yang diadopsi dari [6] yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan Kerja. Metode analisis data yang dilakukan ditandai dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis Confirmatory Factor Analysis, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai Cronbach's Alpha. Setelah prosedur tersebut terpenuhi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas dan pengujian autokorelasi. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis Regresi Linear Berganda, dan pengujian t-statistik. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Ringkasan Pengujian Hipotesis

Tabel 4.12
Ringkasan Pengujian Hipotesis

| Keterangan | Koefisien Regresi | Probability | Cut Off | Kesimpulan |
|-------------------|-------------------|-------------|---------|-------------------------|
| (Constanta) | 23,643 | | | |
| Gaya Kepemimpinan | 1,424 | 0,000 | 0,05 | H ₁ Diterima |
| Kepuasan Kerja | 0,604 | 0,000 | 0,05 | H ₂ Diterima |

Sumber: Olahan Data (2022)

Sesuai hasil pengujian statistik diketahui variabel gaya kepemimpinan memiliki

koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,424 yang juga dibuktikan dengan nilai sig 0.000. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sig 0.000 jauh berada dibawah 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas IV Koto Kinali Kabupaten Pasaman Barat

Selain itu Pada model regresi diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,604. yang dibuktikan dengan nilai nilai sig 0.000.. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sig 0.000 jauh berada dibawah 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas IV Koto Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian [2] menemukan gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku OCB. Selain itu menurut [7] mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

PENUTUP

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan Puskesmas IV Koto Kinali Kabupaten Pasaman Barat, selain itu juga ditemukan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan Puskesmas IV Koto Kinali Kabupaten Pasaman Barat Sejalan dengan uraian keterbatasan penelitian maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pimpinan puskesmas, disarankan untuk lebih bijaksana memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan untuk mengerakan bawahan. Ketepatan pemilihan gaya kepemimpinan akan mendorong meningkatnya dukungan kepada kepemimpinan atasan sehingga mendorong meningkatnya OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Putra. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8).
- [2] Kartini. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di politeknik lp3i jakarta kampus jakarta utara, 6(1), 75–84.
- [3] Gunastri. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14, 82–95.
- [4] Organ. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. lexington: Lexington Books.
- [5] Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- [7] Hasanbasri. (2007). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior di politeknik kesehatan Banjarmasin. *Working Paper Series*, (2).

