

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Kasus pada Perawat di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor)

M Tabroni*), Edy Supriyadi*), Ratih Hendraningsih**)

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 124 orang perawat di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode sampel acak berlapis (Stratified Random Sampling) dan teknik analisis data menggunakan Struktural Equation Model (SEM) dengan bantuan program Lisrel versi 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

This study has purpose to find the effect of organizational justice and job satisfaction on organizational citizenship behavior and organizational commitment as a mediating variable. Respondents in this study were 124 nurses in RSUD Ciawi Kabupaten Bogor. A sampling technique using method stratified random sampling and data analysis techniques using Structural Equation Model (SEM) with the help of the program lisrel version 8.8. The results showed that organizational justice and job satisfaction have significant and positive effect on organizational citizenship behavior, organizational justice and job satisfaction have significant and positive effect on organizational commitment, organizational justice and job satisfaction through organizational commitment have significant and positive effect on organizational citizenship behavior.

Kata Kunci : *Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasi*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia terutama pada organisasi yang bergerak dibidang jasa, telah menjadi faktor utama dalam keberhasilan pencapaian tujuannya. Hal ini semakin nyata pada organisasi yang secara langsung berinteraksi dengan konsumen yang membutuhkan jasa. RSUD Ciawi Kabupaten bogor sebagai institusi milik Pemerintah Kabupaten Bogor yang menyediakan layanan jasa kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan yang menyeluruh tidak hanya muncul dari

kontribusi-kontribusi individual para pegawai. Keterpaduan antar semua komponen sangat di butuhkan untuk mencapai kualitas yang maksimal. Selain itu, perilaku untuk saling membantu, mendukung rekan kerja, dan bertanggung jawab secara menyeluruh pada organisasi, meskipun bukan tugas pokok masing-masing sangat menentukan kinerja organisasi.

Di dalam organisasi rumah sakit, salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dan menjadi armada terbanyak dalam meningkatkan kinerja rumah sakit adalah

perawat. Perawat adalah salah satu profesi yang selalu berhubungan dan berinteraksi langsung dengan pasien. Keinginan dan harapan setiap pasien akan berbeda-beda, oleh karena itu disinilah sosok seorang perawat akan berperan untuk melayani harapan pasien tersebut. Banyak hal yang akan dilakukan oleh perawat dalam melayani pasien, akan tetapi masih banyak perawat yang hanya bekerja sesuai dengan tugas pokoknya saja. Misalnya untuk menggantikan teman yang berhalangan masuk kerja pun harus membayar sejumlah uang sebagai upah menggantikan tugasnya. Hal tersebut sangat jauh sekali dalam mencerminkan perilaku kewargaan organisasi.

Selain itu masih banyak pula perawat yang terkadang datang terlambat tapi ketika pulang mereka terburu-buru untuk cepat pulang. Sikap seperti itu sangat tidak mencerminkan perilaku kewargaan dalam organisasi meskipun memang kewajibannya sudah dilaksanakan.

Kemudian selain kegiatan memberikan fasilitas layanan kesehatan pada pasien, di rumah sakit banyak sekali kegiatan yang sifatnya bukan tugas inti dari pekerjaan perawat seperti membantu mempromosikan rumah sakit. Dikarenakan di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor ini belum memiliki unit marketing secara khusus, sudah seharusnya seluruh pegawai rumah sakit ikut serta mempromosikan fasilitas layanan yang ada di RSUD Ciawi. Akan tetapi masih banyak perawat yang enggan untuk hanya sekedar membagikan beberapa media informasi rumah sakit seperti majalah, brosur dan lain-lain.

RSUD Ciawi juga aktif dalam berbagai kegiatan seperti peringatan Hari Kesehatan Nasional yang diselenggarakan setiap tahunnya. Seharusnya sebagai insan kesehatan turut ikut serta dalam kegiatan tersebut sebagai ajang promosi rumah sakit di wilayah Kabupaten Bogor khususnya yang akan berdampak positif dalam keberlangsungan organisasi. Setiap tahunnya perawat hampir tidak pernah mengikuti kegiatan tersebut karena kegiatan tersebut tidak memberikan manfaat secara materi bagi mereka yang ikut serta.

Kegiatan intern rumah sakit pun seperti ulang tahun rumah sakit, masih jarang perawat yang turut serta dari mulai kepanitiaan hingga acara puncak, padahal pimpinan rumah sakit sudah menghimbau kepada seluruh pegawainya untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Perilaku kewargaan organisasi merupakan kesadaran yang timbul dari diri sendiri. Hal tersebut diduga kurangnya rasa memiliki atau komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai tersebut maka akan terbentuk suatu perilaku kewargaan organisasi yang baik. Komitmen organisasi juga dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya yaitu keadilan organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

II. Deskripsi Teori

Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)

Penelitian mengenai Perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior-OCB) secara intensif dimulai sejak diperkenalkannya konsep mengenai OCB tersebut yaitu pada tahun 1980 (Bateman dan Organ, 1983). OCB didefinisikan sebagai perilaku individu dalam sebuah organisasi. Menurut Wirawan (2013:722) OCB adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Kewajiban pegawai di tempat kerja adalah melaksanakan pekerjaannya yang ditentukan dalam uraian tugasnya dan OCB tidak ada dalam uraian tugas pegawai tapi dia melaksanakan perilaku itu karena merasa terpanggil sebagai anggota organisasi. OCB dilakukan oleh pegawai tanpa mengharapkan imbalan karena memang tidak ada dalam sistem imbalan organisasi. Namun demikian dimensi OCB yang banyak dikenal dan digunakan dalam penelitian adalah yang dikemukakan oleh Organ (1988) yang dikenal dengan sebutan "The Big Five" yaitu :

1. *Altruisme* (altruism) adalah perilaku bebas yang terdiri dari perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati adalah perilaku untuk tidak menciptakan problem yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.
2. *Kesopanan* (courtesy) adalah perilaku untuk terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya mendorong rekan kerja yang bekerja malas-malasan.
3. *Mendengarkan kata hati* (consciousness) adalah perilaku perilaku bebas ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas-tugas, pekerjaan, dan etika pekerjaan.
4. *Sportif* (sportmanship) adalah perilaku apa saja yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang ideal.
5. *Kebajikan kewargaan* (civic virtue) yaitu perilaku pegawai berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi.

Komitmen Organisasi (Organization Commitment)

Komitmen organisasi merupakan hasil dari pemimpin suatu organisasi dalam mempengaruhi para pengikutnya. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2013). Jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi, pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Begitupun sebaliknya, jika komitmen organisasi pegawai itu rendah hal yang dilakukan oleh pegawai tersebut pun hanya sebatas memenuhi tugas pokoknya saja.

Menurut Luthan (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan

tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

J.P Meyer dan J.J Allen (dalam Wirawan, 2013) mengemukakan model komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yang terkait dengan keadaan psikologis yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Kemudian dalam bukunya Wirawan (2013) menambahkan jenis komitmen lain yaitu *komitmen antara*.

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif merupakan komponen *hasrat* atau *keinginan* (*desire*). Para pegawai yang secara afektif mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi mengidentifikasi dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*). Dalam komitmen normatif ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban moral. Misalnya seorang pegawai tersebut pernah diutus untuk mengikuti pelatihan dengan biaya ditanggung oleh organisasi dimana ia bekerja sehingga timbul rasa tanggung jawab moral untuk tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi tersebut.
4. Komitmen antara. Komitmen ini berbeda dengan komitmen lainnya karena komitmen ini disebut sebagai komitmen batu loncatan. Seseorang menjadi anggota sebuah organisasi atau bekerja di organisasi tersebut semenjak awal berniat bekerja hanya sementara (Wirawan, 2013). Mungkin setelah ia bekerja 2 atau 3 tahun mendapatkan pengalaman dalam organisasi tersebut ia akan mencari lagi tempat kerja yang lain

yang mungkin lebih baik, atau gajinya lebih tinggi.

Keadilan Organisasi (Organizational Justice)

Robbins dan Judge (2009:175) mendefinisikan persepsi sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungannya. Menurut Greenburg yang dikutip oleh Ratnawati dkk (2013:60) keadilan organisasi adalah pandangan anggota organisasi terhadap keadilan dalam pendistribusian sumber daya yang ada. Kemudian menurut Folger & Konovsky yang dikutip oleh Ratnawati dkk (2013:60) keadilan organisasi merupakan persepsi individu terhadap adil atau tidaknya perlakuan yang diterima dalam organisasi.

Beugre (dikutip oleh Ratnawati dkk, 2013) mengidentifikasi keadilan organisasi dalam 3 (tiga) dimensi keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan topik awal penelitian-penelitian dalam keadilan organisasi. Keadilan distributif merupakan keadilan *outcome* yang diterima anggota organisasi sebagai hasil dari keputusan tertentu.

2. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan yang digunakan untuk menentukan alokasi distribusi diantara karyawan. Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk menilai kinerja karyawan dan untuk menentukan *reward* mereka, seperti promosi dan kenaikan gaji.

3. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional merupakan sensitivitas seseorang terhadap kualitas perlakuan yang diterimanya selama pelaksanaan prosedur. Keadilan interaksional adalah elemen kedua setelah keadilan prosedural mengenai perlakuan kualitas interpersonal yang berhubungan dengan pembuatan

keputusan atau dengan kata lain keadilan interaksional disebut juga dengan istilah keadilan relasional. Persepsi terhadap keadilan interaksional diprediksi dari hubungan dengan supervisor karyawan. Ketika supervisor memperlakukan karyawan dengan cara-cara yang adil, maka persepsi terhadap keadilan interaksional karyawan juga akan meningkat.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pendapat seperti yang dikemukakan oleh Glinow & McShane, dalam Wirawan(2013)Kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional ditempat kerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2013), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. perasaan dan sikap dapat positif dan negatif. Jika seseorang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya. jika merasa dan bersikap negatif, maka ia tidak puas dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pernyataan di atas Robbin (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kemudian Gibson (2000) pun mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Ada enam dimensi kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu : pekerjaan, kompensasi (gaji), karir, teman sekerja, kebijakan organisasi dan kondisi kerja.

III. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan termasuk jenis penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan

pengujian hipotesis, dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan untuk memberikan penguatan atas hipotesis yang dirumuskan. Populasi pada penelitian ini adalah perawat RSUD Ciawi Kabupaten Bogor sebanyak 313 orang. Perawat di RSUD Ciawi terdiri dari kepala ruangan dan perawat pelaksana di masing-masing ruangan. Kepala ruangan berjumlah 17 orang dan perawat pelaksana berjumlah 296. Penentuan sampel menggunakan metode sampel acak berlapis (*Stratified Random Sampling*) yaitu sampling dimana pemilihan sampelnya dilakukan berdasarkan stratum (lapisan).

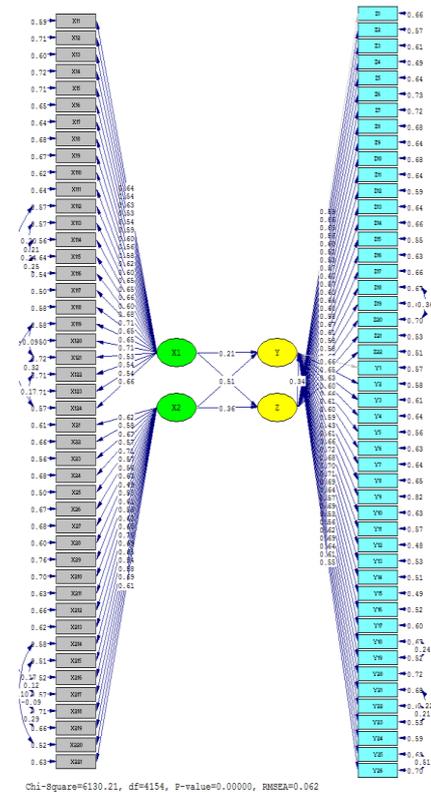
Sampel dalam penelitian ini berjumlah 124 responden. Sedangkan besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia. Pada kuesioner ini digunakan sekala pengukuran model *Skala Likert* dengan rentang skala 1 sampai dengan 5.

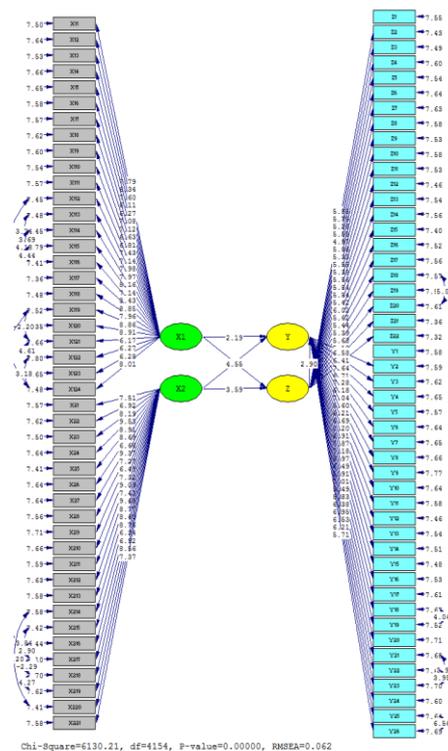
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program software Lisrel versi 8.80.

IV. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian dari data penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar Model Struktural (T-Value)
Sumber : Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti



Gambar Model Struktural (Standardized Solution)
Sumber : Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti

Dari hasil output LISREL 8.80 di atas, dapat dilihat bahwa *t-value* yang besar nilai absolutnya > 1.96 memiliki arti bahwa koefisien lintasan tersebut adalah signifikan. Berikut ini adalah tabel ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural:

Tabel T-value dan Koefisien Lintasan Persamaan Struktural

No	Pernyataan	Koefisien Lintasan	T-value
1	Keadilan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	0.21	2.19
2	Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	0.51	4.55
3	Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	0.34	2.90
4	Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	0.51	4.55
5	Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0.36	3.59

Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat semua koefisien lintasan yang signifikan dengan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Structural Equations

$$Y = 0.34 * Z + 0.21 * X_1 + 0.37 * X_2, \text{ Errorvar.} = 0.33, R^2 = 0.67$$

$$\begin{array}{ccc} (0.12) & (0.097) & (0.097) \\ (0.084) & & \\ 2.90 & 2.19 & 3.84 \\ 3.89 & & \end{array}$$

$$Z = 0.51 * X_1 + 0.36 * X_2, \text{ Errorvar.} = 0.38, R^2 = 0.62$$

$$\begin{array}{ccc} (0.11) & (0.100) & (0.11) \\ 4.55 & 3.59 & 3.32 \end{array}$$

Dari *structural form equation* di atas dapat dilihat nilai R^2 masing masing persamaan struktural. Nilai R^2 berfungsi

untuk menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, berikut ini adalah analisis *structural form equation* di atas:

1. Perilaku Kewargaan Organisasi memiliki R^2 sebesar 0.67, angka ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan 67% varian dari Perilaku Kewargaan Organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Komitmen Organisasi memiliki R^2 sebesar 0.62, angka ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan 62% varian dari Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga menghasilkan *critical t-value* sebesar ± 1.96 . H_0 ditolak dan H_a diterima apabila *t-value* yang didapat ≥ 1.96 , sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila *t-value* yang didapat < 1.96 . Berikut ini adalah tabel dari pengujian hipotesis untuk menjawab keseluruhan pertanyaan penelitian:

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien Lintasan	T-value	T-Value > 1.96 = Significant T-Value < 1.96 = Not Significant
H ₁	Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	0.21	2.19	Signifikan
H ₂	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	0.51	4.55	Signifikan
H ₃	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi	0.34	2.90	Signifikan

H₄	Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	0.51	4.55	Signifikan
H₅	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	0.36	3.59	Signifikan

Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti*

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga menghasilkan *critical t-value* sebesar ± 1.96 . H_0 ditolak apabila *t-value* yang didapat ≥ 1.96 , sedangkan H_a diterima apabila *t-value* yang didapat < 1.96 . Berikut ini adalah tabel dari pengujian hipotesis untuk menjawab pengaruh tidak langsung.

Indirect Effects of KSI on ETA

	X1	X2
-----	-----	-----
Y	0.17 (0.06) 2.75	0.12 (0.05) 2.45
Z	- -	- -

Hipotesis	Pernyataan	Bobot	T-value
H₆	Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi	0.17	2.75
H₇	Kepuasan Kerja berpengaruh	0.12	2.45

	terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi		
--	--	--	--

Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti*

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

No	Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	X1 terhadap Y	0.21		0.45
2	X2 terhadap Y	0.51		0.52
3	Z terhadap Y	0.34		
4	X1 terhadap Z	0.51		
5	X2 terhadap Z	0.36		
6	X1 terhadap Y melalui Z		0.17	
7	X2 terhadap Y melalui Z		0.12	

Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti*

1. Pengaruh Langsung

Koefisien variabel pada pengaruh langsung yang paling dominan yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi adalah variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.51.

Koefisien variabel pada pengaruh langsung yang paling dominan yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah variabel X1 yaitu Keadilan

Organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0.51.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Koefisien variabel pada pengaruh tidak langsung yang paling dominan yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi adalah variabel X1 yaitu Keadilan Organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0.17.

3. Pengaruh Total

Koefisien variabel pada pengaruh total yang paling dominan adalah variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.52.

V. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

1. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2.19. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1 adalah lebih besar dari 1.96, maka hipotesis 1 dapat diterima dan disimpulkan bahwa variable Keadilan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan bobot sebesar 0.21 atau 4.41% .
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 4.55. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 2 adalah lebih besar dari 1.96, maka hipotesis 2 dapat diterima dan disimpulkan bahwa variable Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan bobot sebesar 0.51 atau 26.01% .
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model

struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2.90. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 3 adalah lebih besar dari 1.96, maka hipotesis 3 dapat diterima dan disimpulkan bahwa variable Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan bobot sebesar 0.34 atau 11.56% .

4. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 4.55. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 4 adalah lebih besar dari 1.96, maka hipotesis 4 dapat diterima dan disimpulkan bahwa variable Keadilan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan bobot sebesar 0.51 atau 26.01% .
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 3.59. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 5 adalah lebih besar dari 1.96, maka hipotesis 5 dapat diterima dan disimpulkan bahwa variable Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan bobot sebesar 0.36 atau 12.96% .
6. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2.75. Hasil *t-value* yang ditunjukkan lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dengan bobot sebesar 0.17 atau 2.89% .

7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2.45. Hasil *t-value* yang ditunjukkan lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dengan bobot sebesar 0.12 atau 1.44%.

b. Saran

1. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi, diharapkan kepada pihak manajemen RSUD Ciawi Kabupaten Bogor agar lebih memperhatikan lagi kondisi perilaku perawat sebagai anggota

organisasi RSUD Ciawi Kabupaten Bogor. Hal ini mengingat bahwa variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat menentukan dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi perawat di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor.

2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang juga dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Selain variabel juga diharapkan pada penelitian yang akan datang untuk memilih populasi dan sampel yang lebih luas dan dapat juga diuji dengan menggunakan perangkat lunak statistik lainnya.

REFERENCES

- [1] Amri. Khairul, Ratnawati, “Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)”. Universitas Serambi Mekah, Aceh, 2013.
- [2] Bakhshi. A, Kumar. K, dan Rani, E, “*Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment*”. International Journal of Business and Management, 2009.
- [3] Jahangir.N, Haq.M, dan Muzahid A. M, “*Organizational Citizenship Behavior : It's Nature and Antecedents*”. BRAC University Journal, 2004.
- [4] Luthans, F. “Perilaku Organisasi”. Terjemahan, Edisi Sepuluh. Andi Offset. Yogyakarta. 2005.
- [5] Pareke. Js Fahrudin, Suryana. Popo, “ Hubungan Kausalitas Antara Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional”. Trikonomika, 2009.
- [6] Robbins, S. “Perilaku Organisasi”. Terjemahan, Edisi Kesepuluh, Indek, Jakarta, 2006.
- [7] Suhandono L. J, Widyanto. R, dan Wijaya K. E, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasional Karyawan *Cleaning Service* di ISS Surabaya”. Universitas Kristen Petra, Surabaya, 2011.
- [8] Supranto. J, " Metode Riset : Aplikasinya Dalam Pemasaran". Rineka Cipta, Jakarta, 2012.

- [9] Supranto. J, " Teknik Sampling : Untuk Survey dan Eksperimen". Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- [10] Supriyadi. Edy, "Analisis Jalur dan Structural Equation Model". In Media, Jakarta, 2013.
- [11] Wirawan, "Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian". PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014.
- [12] W Organ. Dennis, "*Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time*". Lawrence Erlbaum Associates .Inc, School of Business Indiana University, 2014.