

PENGARUH NILAI KERJA DAN KESESUAIAN NILAI KERJA INDIVIDU TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KEPUASAN KERJA

Vivi Ardianingrum

Alumnus Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Titik Nurbiyati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

E-mail: titikbiyati@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the influence of work value and work congruence on organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction. The study was conducted on non medical staff, nurses and general practitioners of Yogyakarta Islamic Hospital PDHI. This study uses the population as a sample. Cluster sampling method sampling technique. The number of respondents in this study was 119 people consisting of 72 percent of men and 28 percent of women. The data analysis used multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 22 as an analytical tool. The result of the research there is significant effect of work value to job satisfaction partially. There was no significant effect on the work congruence to job satisfaction partially. There was a significant effect on the value of work, work congruence to job satisfaction simultaneously. There was no significant effect of work value to OCB partially. There was a significant effect on the work congruence to OCB partially. There was significant influence of work value, work congruence to OCB simultaneously. There was a significant negative effect of job satisfaction on OCB partially.

Keywords: *Work Value, Work Congruence, Organizational Citizenship Behavior, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Organ dalam Greenberg (2000) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku bebas memilih yang positif dimana perilaku tersebut tidak ada ikatan formal dan diluar dari pekerjaan yang seharusnya dikerjakan karyawan namun menunjang kemajuan organisasi. Perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan". Menurut Luthas (2006) dasar kepribadian

OCB merefleksikan ciri dari karyawan yang komperatif, suka menolong, perhatian, dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan dari organisasi. Smith *et al.*, (1983) dalam Wulani (2005) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pekerja yang melebihi dan diatas deskripsi kerjanya yang berkontribusi pada

keefektifan organisasi dan perilaku bebas dilakukan serta tidak secara eksplisit dihargai oleh sistem *reward* formal.

Nilai kerja didefinisikan sebagai tujuan spesifik individu yang mempertimbangkan kepentingan dan upaya untuk mencapainya dalam bekerja. Ros, *et al.*, (1999) nilai kerja lebih spesifik daripada nilai kehidupan lainnya karena nilai kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Elizur (1984) nilai kerja merupakan konteks spesifik dimana nilai dapat diterapkan, dapat didefinisikan sebagai pentingnya individu memberikan hasil tertentu yang diperoleh dalam konteks kerja. Porter dan Lawler (dalam Liao, 2012) nilai kerja merupakan serangkaian aktivitas sikap, kinerja dan motivasi untuk pencapaian tujuan dalam bekerja.

Eric (2010) mendefinisikan kesesuaian nilai/*value congruence* sebagai kesesuaian antara kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi. Integrasi antara kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi merupakan kunci utama keefektifan suatu organisasi. Edwards & Cable (2009) *value congruence* merupakan nilai kerja yang sangat dibutuhkan oleh seorang individu agar nilai kerja yang diberikan untuk melakukan suatu pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja. Secara umum nilai individu mempengaruhi sikap dan perilaku bila kesesuaian antara nilai karyawan dengan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja dan komitmen. Robbins (2009) kesesuaian nilai kerja individu dengan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan di mana seseorang menyukai pekerjaannya. Herzberg (1966) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai

segi pekerjaan seseorang. Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, sementara Mathis & Jackson (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman pekerjaan seseorang, sedangkan Lock dalam Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Dengan merujuk pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis meyakini bahwa penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan meski dengan objek yang berbeda. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah penulis paparkan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul yang diambil adalah Pengaruh Nilai Kerja dan Kesesuaian Nilai Kerja Individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian pengaruh nilai kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Uçanok (2008) yang berjudul "*The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship*

Behavior”, dengan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini nilai-nilai kerja mewujudkan bahwa orang tersebut biasa bekerja untuk tujuan duniawi seperti, mendapatkan uang atau status untuk tujuan normatif seperti membuat rumah dan kehidupan teratur dan perbaikan diri. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan nilai kerja, kesesuaian nilai kerja individu sebagai variabel independen dan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan objek penelitian pada beberapa perusahaan sedangkan yang akan dilakukan hanya menggunakan satu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryan (2002) yang berjudul “*Work Values And Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work For Employees And Organizations*”, dengan metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan dimensi independensi EPW secara negatif dan signifikan terkait dengan dimensi bantuan OCB pada kedua sampel. Namun dimensi dari kemandirian tidak terkait secara signifikan dengan keutamaan kewarganegaraan atau dimensi sportif dari OCB. Selain itu nilai kerja juga secara positif dan signifikan terkait dengan keutamaan kewarganegaraan di dalam sampel. Dan keadilan organisasi secara signifikan terkait dengan dimensi OCB. Sehingga nilai kerja menyambung dengan OCB yang meningkat melebihi diatas OCB. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu nilai kerja dan metode penelitian. Perbedaan dari penelitian ini adalah dilakukan pengambilan data melalui para akuntan dan pegawai administrasi di perusahaan, sedangkan yang akan dilakukan pengambilan data melalui dokter umum, perawat dan karyawan non medis di rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Oladoyinbo (2016) yang berjudul “*Work*

Value and Occupational Hazard as Correlates of Organisational Citizenship Behaviour Among Employees of International Brewery Plc. Ilesa, Nigeria”, dengan metode penelitian desain penelitian survei. Ini diadopsi karena memungkinkan informasi yang akan diperoleh dari sampel yang representatif dari seluruh penduduk dengan tujuan untuk meneliti pengaruh nilai kerja dan kerja hazard (variabel independen) pada organisasi perilaku kewargaan (variabel dependen). Hasil penelitian menunjukkan nilai kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dan ada hubungan yang signifikan antara risiko yang dirasakan karyawan dengan OCB. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan OCB dan nilai kerja sebagai variabel penelitian. Perbedaannya adalah menggunakan metode penelitian survei sedangkan yang akan dilakukan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data.

Penelitian pengaruh nilai kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Liao, Chin-Wen dan Chen, Hsuan-Lien (2012) yang berjudul “*The work value and job satisfaction of the testing department staffs in top five notebook original equipment manufacturer (OEMs) worldwide*” dengan metode penelitian kuantitatif kuesioner dengan metode responden sampling. Hasil menunjukkan bahwa nilai kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemahaman tentang nilai-nilai yang berhubungan dengan kepuasan kerja tidak terlepas dari kajian mengenai kontribusi utama psikologi terhadap perilaku yang dilakukan oleh para karyawan, karena nilai yang diberikan oleh para karyawan sangat penting, karena didasarkan pada pandangan bahwa nilai kerja sangat diperlukan ketika ingin meningkatkan prestasi kerja yang menimbulkan

kepuasan tersendiri pada karyawan itu sendiri. Persamaan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling pada penyebaran kuesioner dan variabel independen yaitu nilai kerja dan dependen kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah menggunakan para karyawan IT sedangkan yang akan dilakukan menggunakan karyawan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos, *et al.*, (2009) yang berjudul "*The Effects Of Work Values and Work Centrality on Job Satisfaction. A Study With Older Spanish Workers*", menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur tentang sentralitas kerja, hasil kerja yang dihargai, kepuasan kerja ditempat kerja. Dengan menunjukkan bahwa nilai kerja intrinsik saling berkaitan untuk sentralitas kerja penelitian ini berkontribusi pada literatur tentang sentralitas kerja, OCB, kepuasan karir, dan komitmen organisasi, nilai pekerjaan ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja di tempat kerja. Persamaan penelitian ini adalah variabel penelitian yaitu nilai kerja, sentralitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah responden penelitian di ambil dari karyawan yang sudah menikah sedangkan yang akan dilakukan adalah semua karyawan baik sudah maupun belum menikah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalleberg, Arnel.L (1977) yang berjudul "*Work Value and Job Reward: A Theory Of Job Satisfaction*", dengan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan tindakan survei kemudian kuesioner dan wawancara terhadap responden. Hasil menunjukkan nilai kerja memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja, sejauh mana hal tersebut dapat memberikan rasa puas terlihat dari imbalan dan gaji yang

diterima oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat meningkatkan nilai kerja dan dapat menjalankan sebagaimana fungsi-fungsinya sebagai seorang karyawan atas pekerjaan mereka. Persamaan dari penelitian ini adalah metode penelitian dan variabel indenpenden dan dependen yaitu nilai kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah menggunakan tenaga kerja perkantoran sedangkan yang akan di lakukan menggunakan tenaga kerja kesehatan.

Penelitian pengaruh kesesuaian nilai kerja individu terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Penelitian oleh Dolan (2016) yang berjudul "*Reflections on leadership, coaching and values: a framework for understanding the consequences of value congruence and incongruence and incongruence in organizations and a call to enhance value alignment*", menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa konsekuensi negatif dari ketidaksesuaian nilai dan konsekuensi positif dari kesesuaian nilai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai karyawan perlu selaras dengan visi dan misi perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan adalah metode penelitian dan variabel kesesuaian nilai kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini melakukan penelitian dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan sedangkan yang akan dilakukan menggunakan satu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Erdogan, *et al.*, (2004) yang berjudul "*Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles Of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support*", dengan metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan saling mendukung dengan

pimpinan organisasi antara kesesuaian nilai kerja di organisasi dan pekerjaan karyawan dengan kepuasan karir. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen yaitu kesesuaian nilai dan metode penelitian. Perbedaannya adalah pada pengambilan data dilakukan pada guru SMA sedangkan yang akan dilakukan menggunakan dokter umum, perawat dan karyawan non medis pada rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Leung (2013) yang berjudul "*The Effect of Value Congruence on Work Related Attitude and Behavior*", dengan metode penelitian Kuantitatif. Hasil menunjukkan standar deviasi dan korelasi untuk setiap variabel dalam studi sekarang konsisten dengan prediksi, kesesuaian nilai berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen, dan OCB. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel penelitian dan metode penelitian. Perbedaan dari penelitian ini adalah pengambilan data atau responden menggunakan masyarakat atau pengguna jejaring sosial (Facebook dan Twitter), sedangkan yang akan dilakukan pengambilan data dengan kuesioner dan respondennya menggunakan karyawan dan perawat pada rumah sakit.

Penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian yang dilakukan oleh Qamar (2012) yang berjudul "*Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*", dengan metode penelitian Kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif moderat yang signifikan dengan OCB, sedangkan komitmen organisasi signifikan hubungan yang kuat dengan OCB.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel penelitian dan metode penelitian. Perbedaan dari penelitian ini adalah menggunakan responden karyawan di beberapa Bank sedangkan yang akan dilakukan menggunakan karyawan pada Rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Saepung, *et al.*, (2010) yang berjudul "*The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia*" dengan metode penelitian kuantitatif dilanjutkan dengan survei kemudian menyebarkan kuesioner pada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB. Pengalaman juga berhubungan positif dan signifikan dengan OCB. Persamaan penelitian ini adalah metode penelitian yaitu kuantitatif dan menyebar kuesioner dan variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan OCB. Perbedaan dari penelitian ini adalah responden penelitian menggunakan karyawan yang bekerja di toko ritail di Indonesia. Sedangkan yang akan dilakukan menggunakan tenaga kerja pada rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad, *et al.*, (2011) yang berjudul "*Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions*", dengan metode penelitian Kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik dan instrinsik sangat penting dalam memprediksi OCB. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel penelitian dan metode penelitian. Perbedaan dari penelitian ini adalah responden untuk pengambil data menggunakan instansi pendidikan, sedangkan yang akan dilakukan melalui instansi kesehatan.

LANDASAN TEORI

Teori Nilai Kerja

Porter dan Lawler, dalam Liao (2012) nilai kerja merupakan serangkaian aktivitas sikap, kinerja dan motivasi untuk pencapaian tujuan dalam bekerja. Nilai memiliki lima komponen kunci yakni konsep atau kepercayaan, berkaitan dengan keadaan dan perilaku yang diinginkan, situasi yang lebih penting, memandu seleksi atau evaluasi perilaku dan kejadian-kejadian serta dipesan oleh kepentingan yang relatif. Penting untuk membedakan antara nilai yang dibuat dan nilai yang ditunjukkan.

Nilai kerja didefinisikan sebagai tujuan spesifik individu yang mempertimbangkan kepentingan dan upaya untuk mencapainya dalam bekerja. Ros, *et al.*, (1999) nilai kerja lebih spesifik daripada nilai kehidupan lainnya karena nilai kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Elizur (1984) nilai kerja merupakan konteks spesifik dimana nilai dapat diterapkan, dapat didefinisikan sebagai pentingnya individu memberikan hasil tertentu yang diperoleh dalam konteks kerja.

Nilai yang dibuat adalah nilai dan norma-norma yang dinyatakan yang dipilih oleh sebuah organisasi. Nilai yang ditunjukkan adalah nilai-nilai dan norma-norma yang ditunjukkan oleh para pegawai, (Kreitner dan Kinicki, 2015). Nilai penting bagi pemahaman kita karena mengenai perilaku organisasi karena mempengaruhi perilaku kita dalam berbagai tatanan yang berbeda. Adanya suatu pertentangan nilai yang dibagi menjadi tiga jenis yaitu nilai yang berhubungan dengan sikap, kepuasan kerja perputaran, kerja dan perilaku kontraproduktif individu.

Teori Kesesuaian Nilai Kerja Individu

Edwards & Cable (2009) *value congruence* merupakan nilai kerja yang sangat

dibutuhkan oleh seorang individu agar nilai kerja yang diberikan untuk melakukan suatu pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja. Secara umum nilai individu mempengaruhi sikap dan perilaku bila kesesuaian antara nilai karyawan dengan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja dan komitmen. Eric (2010) mendefinisikan kesesuaian nilai / *value congruence* sebagai kesesuaian antara kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi. Integrasi antara kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi merupakan kunci utama keefektifan suatu organisasi. Robbins (2009) kesesuaian nilai kerja individu dengan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan di mana seseorang menyukai pekerjaannya. Herzberg (1966) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kreitner dan Kinicki, (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Teori OCB

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas dari diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit yang dikenali oleh sistem penghargaan formal dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi (Luthans, 2002). OCB adalah tindakan oleh anggota organisasi yang melebihi persyaratan formal dari pekerjaan mereka dan oleh karena itu, "di atas dan di luar tanggung jawab". Organ dalam Greenberg, (2000).

OCB sendiri memiliki kategori dimensi atau bentuk yang dibagi menjadi lima bagian yaitu (Organ dalam Greenberg, 2000), *Altruism* sendiri merupakan perilaku sukarela menolong sesama karyawan dalam tugas maupun masalah. *Conscientiousness* merupakan perilaku karyawan dimana karyawan melakukan sesuatu melebihi apa yang telah disyaratkan oleh perusahaannya. *Sportsmanship* merupakan perilaku positif karyawan dimana karyawan mengerjakan sesuatu tanpa mengeluh pada masalah-masalah perusahaan yang ada. *Courtesy* merupakan perilaku karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab menjaga hubungan baik sesama karyawan. *Civic virtue* sendiri merupakan pengetahuan karyawan terhadap apa yang terjadi didalam perusahaan.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu OCB, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja. Kerangka Pemikiran Penelitian ini disajikan pada gambar 1.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka teoritis yang

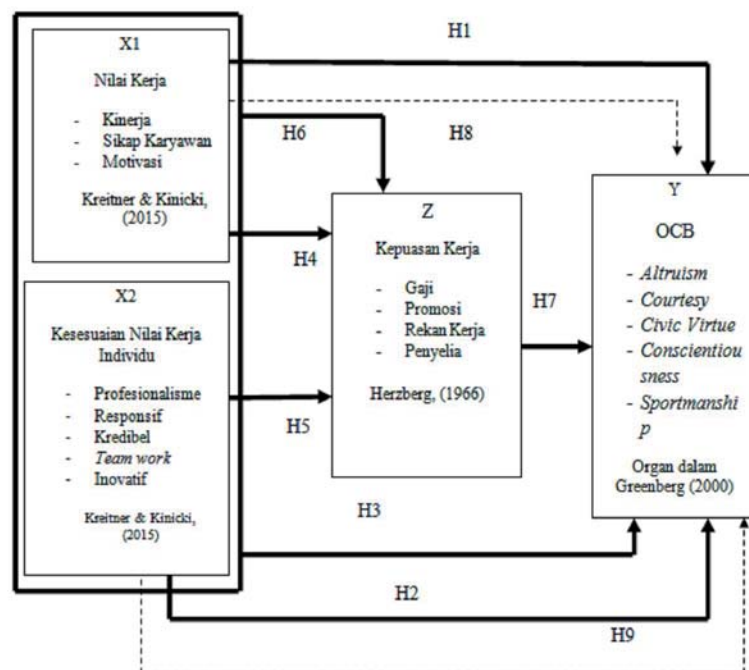
dirumuskan untuk studi penelitian, (Sekaran, 2006).

Pengaruh Nilai Kerja, dan Kesesuaian Nilai Kerja Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Orgamblez-Ramos, *et al.*, (2009) menemukan bahwa nilai kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Erdogen, *et al.*, (2004) yang mengatakan kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Murray, (2012) menemukan bahawa nilai kerja, dan kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka dianjurkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga nilai kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₂ : Diduga kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₃ : Diduga nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Nilai Kerja, dan Kesesuaian Nilai Kerja Individu Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryan (2002) yang menunjukkan bahwa nilai kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang mendukung hal ini dilakukan oleh Olandoyinbo (2016) yang menunjukkan nilai kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB dan ada hubungan yang signifikan antara resiko yang dirasakan karyawan dengan OCB.

Hasil penelitian Meglino & Ravlin (1998) yaitu kesesuaian nilai/*value congruence* dapat mempengaruhi kinerja/*outcomes* melalui kejelasan komunikasi, menghilangkan ambiguitas dan konflik serta hal lain yang dapat meningkatkan interaksi, sementara Kristof dalam Astuti (2010) juga mengemukakan hasil empiris yang mendukung bahwa ada pengaruh positif antara kesesuaian nilai individu dengan organisasi dan dengan kepuasan kerja, dan OCB.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₄ : Diduga nilai kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₅ : Diduga kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior*
- H₆ : Diduga nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Qamar, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap OCB. Ketika kebutuhan sosial individu tercukupi maka akan memiliki rasa

kewajiban untuk kembali kepada organisasi, membuat perilaku yang kondusif bagi organisasi. Penelitian Jen-Hung, *et al.*, (2004), mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan OCB. Demikian pula Murphy, *et al.*, (2002), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan OCB, serta penelitian Hasanbasri (2007) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Penelitian Whitman, *et al.*, (2010) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan OCB .

Berdasarkan hubungan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₇ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara nilai kerja, kesesuaian nilai kerja individu serta sentralitas kerja terhadap OCB atau melalui kepuasan kerja

Peningkatan kepuasan kerja harus meranah pada peningkatan OCB yang juga memiliki hasil positif bagi organisasi dan karyawan. Nilai kerja, kesesuaian nilai kerja individu serta sentralitas kerja tidak hanya memiliki efek langsung, tetapi juga tidak langsung. Variabel-variabel ini secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui OCB secara tidak langsung melalui kedua kepuasan kerja dan OCB (Ucanok, 2008).

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₈ : Diduga lebih besar pengaruh secara langsung nilai kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

H₉ : Diduga lebih besar pengaruh secara langsung kesesuaian nilai kerja individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

METODA PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam mengumpulkan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden berisi pertanyaan maupun pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang akan dilakukan. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, (Sekaran, 2006). Menurut Bungin (2006) Penelitian deskriptif hanya untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkas berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Profil Perusahaan

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI adalah salah satu di antara amal usaha yang didirikan oleh Perkumpulan PDHI. RSIY PDHI yang terletak di Jl. Solo KM 12,5 Kalasan Sleman Yogyakarta ini secara operasional pembangunannya di amanahkan kepada Panitia Pembangunan yang dibentuk pada tanggal 1 Oktober 1992. Panitia ini dipimpin oleh Prof. Dr. dr. H. Lamsudin, M.Med., Sc., Sp. SK. RSIY PDHI (pada waktu itu masih berstatus Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin) diresmikan pada tanggal 2 Agustus 1997.

Variabel Penelitian

Variabel Independen variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sekaran, (2006). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni nilai kerja (X₁), dan kesesuaian nilai kerja individu (X₂).

Variabel Dependen variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terkait ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Variabel intervening adalah yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dilakukan menjadi variabel intervening kepuasan kerja (Z).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 138 karyawan yang terdiri dokter umum, perawat, dan non medis di RS Islam Yogyakarta PDHI. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang terpilih dari anggota. Dengan kata lain, sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel, (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan populasi sebagai sampel. Metode *cluster sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Pada penelitian ini populasi sebanyak 138 karyawan yang terdiri dokter umum, perawat, dan non medis di RS Islam Yogyakarta PDHI.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari nilai kerja, kesesuaian nilai kerja, kepuasan kerja dan OCB. Data yang diambil dari 119 responden selanjutnya diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 22*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,180$ ($df = N-2, 119-2 = 117$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa secara keseluruhan pernyataan adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi

Uji Hipotesis

Uji F (Serentak). Sugiyono (1999) menjelaskan Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan/serentak).

Uji t (Parsial). Kuncoro (2001) menjelaskan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari nilai kerja, kesesuaian nilai kerja individu, OCB, dan kepuasan kerja. Perhitungan validitas instrumen dilihat dari perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
Nilai kerja	0,733	> 0,6	Reliabel
Kesesuaian nilai kerja individu	0,758	> 0,6	Reliabel
Organizational citizenship behavior	0,674	> 0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,741	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, tahun 2017

seederhana. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB dan kepuasan kerja. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

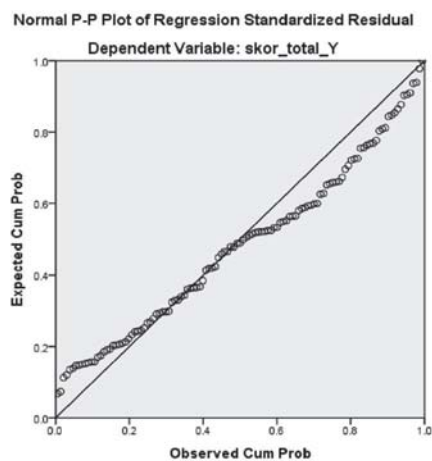
Dari tabel 1 di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 119 responden yang terdiri dari dokter umum, perawat dan non medis di RS Islam Yogyakarta PDHI. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berprofesi sebagai perawat sebanyak 82 orang, dengan usia 26–35 tahun sebanyak 76 orang, dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang, dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 67 orang, dengan pendidikan D3 sebanyak 74, dengan jarak tempuh rumah ke RS 1–10 km sebanyak 52 orang, dengan gaji 1,6 juta–2,5 juta sebanyak 62 orang, serta dengan lama bekerja 2–5 tahun sebanyak 67 orang.

Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Metode yang lebih handal adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

mengikuti garis diagonal. (Ghozali, 2005). Gambar 2 berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:

Dari gambar 2 di atas distribusi normal membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, dan garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal sehingga penelitian distribusi normal.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas maka harus diuji multikolinieritas. Jika terjadi kolerasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut:

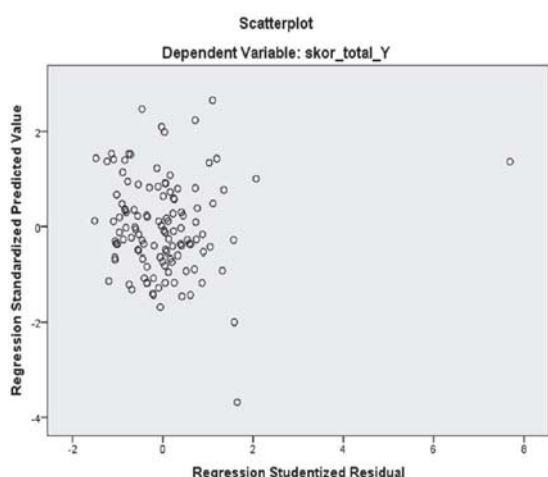
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Nilai Kerja	1,794	Tidak terjadi multikolinieritas
Kesesuaian Nilai Kerja Individu	1,686	Tidak terjadi multikolinieritas
OCB	1,195	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel 2 semua variabel indenpenden menunjukkan nilai toleransi nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

Uji Heterokedesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedesitas (Ghozali, 2013). Gambar 3 berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hetero-kedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji hetero-kedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Hasil regresi digunakan untuk menguji hipotesis atau sampai dengan hipotesis tujuh. Hasil regresi berganda untuk menguji hipotesis tiga dan enam, disajikan pada tabel 3.

Sedangkan untuk hasil pengujian regresi secara simultan antara nilai kerja, kesesuaian nilai kerja, terhadap OCB terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Analisi Pengaruh Nilai kerja, Kesesuaian Nilai Kerja Individu, dan kepuasan kerja terhadap OCB

Pengujian H_1 Diduga nilai kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan tabel 6, diperoleh t penelitian sebesar $2,926 > t$ tabel sebesar $1,658$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Hipotesis	Beta	t	Sig.	Kesimpulan
Nilai kerja – Kepuasan kerja	0,321	2,926	0,004	H_1 Terbukti
Kesesuaian nilai kerja individu – Kepuasan kerja	0,115	1,050	0,296	H_2 Tidak Terbukti
Nilai kerja – OCB	-0,095	-0,842	0,402	H_4 Tidak Terbukti
Kesesuaian nilai kerja individu – OCB	0,404	3,592	0,000	H_5 Terbukti
Kepuasan kerja – OCB	0,421	5,026	0,000	H_7 Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
1. Regression	11,326	0,000	$0,000 < 0,050$	H ₃ Terbukti
2. Regression	8,168	0,000	$0,000 < 0,050$	H ₆ Terbukti

1. Pengaruh nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Artinya **hipotesis kesatu** “Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Pengujian H₂ Diduga kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $1,050 < t$ tabel sebesar 1,658 sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis kedua** “Terdapat pengaruh signifikan kesesuaian nilai kerja individu terhadap kepuasan kerja” **tidak terbukti**.

Pengujian H₃ Diduga nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung 11,326 dan nilai signifikasinya 0,000, sehingga H₀ di tolak dan H₁ diterima. Artinya **hipotesis ketiga** “Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Pengujian H₄ Diduga nilai kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian $-0,842 < t$ tabel sebesar 1,658 sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis keempat** “Terdapat pengaruh

signifikan nilai kerja terhadap OCB” **tidak terbukti**.

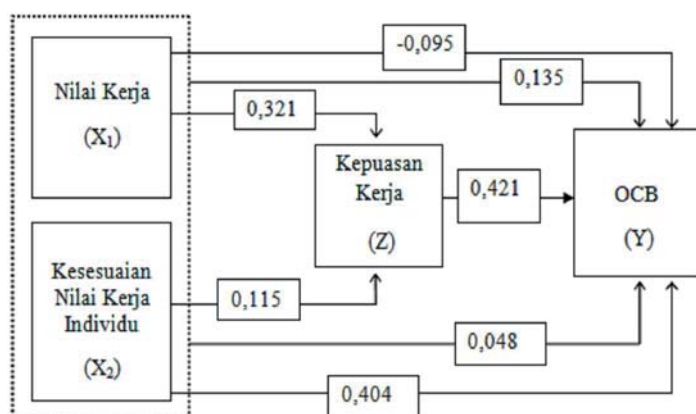
Pengujian H₅ Diduga kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $3,592 > t$ tabel sebesar 1,658 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis kelima** “Terdapat pengaruh signifikan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB” **terbukti**.

Pengujian H₆ Diduga nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung 8,168 dan nilai signifikasinya 0,000, sehingga H₀ di tolak dan H₁ diterima. Artinya **hipotesis keenam** “Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB” **terbukti**.

Pengujian H₇ Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $5,026 > t$ tabel sebesar 1,658 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis ketujuh** “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap OCB” **terbukti**.

Analisis Perhitungan Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis perhitungan langsung dan tidak langsung antara variabel nilai kerja, kesesuaian nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening disajikan pada gambar 4.



Gambar 4 Hasil analisis jalur

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2017

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh nilai kerja (X_1) dan kesesuaian nilai kerja individu (X_2) terhadap OCB (Y) melalui kepuasan kerja (Z) disajikan pada Tabel 5.

Dari hasil analisis tabel tersebut maka besar tidak langsung (nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja), hal ini hipotesis kedelapan “**terbukti**”. Hasil analisis tabel tersebut maka besar pengaruh langsung (kesesuaian nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja), hal ini hipotesis kesembilan “**tidak terbukti**”.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 119 responden karyawan yaitu dokter umum, perawat, dan non medis di RS Islam Yogyakarta PDHI. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berprofesi sebagai perawat sebanyak 82 orang, dengan usia 26 – 35 tahun sebanyak 76 orang, dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang, dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 67 orang, dengan pendidikan D3 sebanyak 74, dengan jarak tempuh rumah ke RS 1 – 10 km sebanyak 52 orang, dengan gaji 1,6 juta – 2,5 juta sebanyak 62 orang, serta dengan lama bekerja 2 – 5 tahun sebanyak 67 orang.

Tabel 5. Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,321	0	0,321
$X_2 \rightarrow Z$	0,115	0	0,115
$X_1 \rightarrow Y$	-0,095	0	-0,095
$X_2 \rightarrow Y$	0,404	0	0,404
$Z \rightarrow Y$	0,421	0	0,421
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,135	0,135
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,048	0,048

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Pengaruh nilai kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $2,926 > t$ tabel sebesar $1,658$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis pertama** "Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja terhadap kepuasan kerja" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa nilai kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Penelitian yang dilakukan oleh Lioa dan Chen, (2012) menemukan bahwa nilai kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Orgamblez-Ramos, *et al.*, (2009) menemukan bahwa nilai kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kalleberg, (1977) yang menunjukkan nilai kerja memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja. Kreitner & Kinicki (2015) pemahaman tentang nilai-nilai yang berhubungan dengan kepuasan kerja tidak terlepas dari kajian mengenai kontribusi utama psikologi terhadap perilaku yang dilakukan oleh para karyawan, karena nilai yang di berikan oleh para karyawan sangat penting, karena didasarkan pada pandangan bahwa nilai kerja sangat diperlukan ketika ingin meraih prestasi kerja yang menimbulkan kepuasan tersendiri pada karyawan itu sendiri. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengacu pada sifat para individu secara umum terhadap pekerjaannya. Robbins (2009) seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya.

Pengaruh kesesuaian nilai kerja individu terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $1,050 < t$ tabel sebesar $1,658$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis kedua** "Terdapat pengaruh signifikan kesesuaian nilai kerja

individu terhadap kepuasan kerja" **tidak terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kesesuaian nilai kerja individu memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Peneliti melakukan wawancara terhadap staff SDM untuk mengetahui kesesuaian nilai kerja individu pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI terhadap kepuasan kerja.

"emm kalo menurut saya ketika melihat karyawan yang bekerja di RSI karyawan tidak sesuai dengan bidangnya biasa ya mbak, ya bisa jadi misalnya bigrondnya di keuangan masuk di pemasaran kalau niatnya bekerja itu mencari ilmu baru gaji mengikuti saya rasa tidak masalah ya, apalagi dilandasi dengan niat yang sesuai dengan visi misi RSI PDHI." (Pak Adi, 15/08/2017, 12.20 WIB)

Menurut pernyataan Pak Adi sebagai staff SDM, karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI ketika para karyawan yang tidak bekerja pada bidangnya menjadi hal yang wajar, dan kemungkinan para karyawan bekerja selagi mencari pekerjaan dan mendapatkan gaji juga di dasari mencari ilmu baru atau pengalaman lain dalam bekerja. Sehingga ketidaksesuaian pekerjaan dalam bidangnya tidak selalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

"mungkin kalau tidak sesuai ya tidak masalah ya, bisa saja mencari pengalaman dibidang lain yang mungkin bias di lakukan. Kecuali seperti tenaga kerja medis itu harus sesuai dengan bidangnya, kalau non medis tidak papa sih ya." (Ibu Hanik, 15/08/2017, 12.30 WIB)

Kemudian peneliti juga menanyakan hal yang sama kepada salah satu seorang perawat yaitu Ibu Hanik. Dari pernyataan beliau karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya atau ketidak sesuaian nilai kerja menjadi hal yang wajar karena karyawan non medis ingin mencari ilmu baru atau

pengalaman baru yang bertolak belakang dengan pendidikannya. Kemungkinan lain karyawan memang membutuhkan pekerjaan tanpa harus menyamakan dengan pendidikan dan keahlian karena disetiap pekerjaan dengan dilandasi niat baik dan kemauan pekerjaan akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat ketidaksesuaian antara kesesuaian nilai kerja individu dengan kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan yang bekerja namun tidak sama atau tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian dapat diduga karyawan bekerja tidak hanya semata-mata mencari uang atau gaji yang tinggi namun bekerja untuk mencari pengalaman baru dan bekerja untuk beribadah. Sehingga kesesuaian nilai kerja individu tidak selalu mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini mempunyai kesamaan dengan yang di ungkapkan oleh Porter dalam Sopiah (2008) yaitu puas atau tidaknya seorang pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lainnya (sebagai *comparison person*). Ketidakpuasan karyawan akan dirasakan apabila karyawan merasakan bahwa input yang diberikan terhadap organisasi sama dengan pegawai lain namun *outcome* yang diterima berbeda.

Robbins (2009) menunjukkan empat tanggapan tentang ketidakpuasan yaitu, (1) *Exit*; Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku, diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru/mengundurkan diri. (2) *Voice*; Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan. (3) *Loyalty*; Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu

kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai bahwa organisasi dan manajemen telah melakukan melakukan hal yang benar. (4) *Neglect*; Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif, membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan. Dengan hal tersebut diduga kepuasan kerja tidak selalu di pengaruhi oleh kesesuaian nilai kerja individu saja namun di pengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain seperti yang di ungkapkan oleh Luthas (2006) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan promosi.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut kesesuaian nilai kerja individu yang ada pada karyawan sangat dibutuhkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang nantinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja dan kepuasan para karyawan cenderung lebih tinggi bila nilai-nilai mereka sangat sesuai dengan organisasi. Kesesuaian antara nilai karyawan dengan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja bagi karyawan.

Pengaruh nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung 11,326 dan nilai signifikasinya 0,000, sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya "**hipotesis ketiga**" Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap kepuasan kerja" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu memiliki pengaruh terhadap

kepuasan kerja pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Pentingnya kesesuaian nilai individu dan nilai akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Menurut Kristof dalam Astuti, (2010) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif antara kesesuaian nilai individu dan nilai dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Melino & Revlin, (1998) tingkat kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sangat tergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Ketika nilai individu sesuai dengan nilai organisasi, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini yang dapat mendasari manajemen untuk meningkatkan kesesuaian nilai individu dengan nilai agar kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan, sehingga tidak dibutuhkan biaya yang lebih banyak untuk pemenuhan kepuasan kerja tersebut. Makin tinggi tingkat kesesuaian nilai tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Robbins, (2009) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pengaruh nilai kerja terhadap OCB

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian $-0,842 < t$ tabel sebesar 1,658 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis keempat** "Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja terhadap OCB" **tidak terbukti**. Dapat dikatakan bahwa nilai kerja tidak memiliki pengaruh terhadap OCB pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Peneliti melakukan wawancara terhadap staff SDM untuk mengetahui nilai kerja pada

karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI terhadap OCB.

"em nilai kerja dengan OCB perilaku ya, kalau nilai kerja itu kan tentang karyawan dengan pekerjaannya itu gimana kalau perilakunya itu ya mungkin memang dari orang ya mbak kepatuhannya dengan peraturan di RSI ini jadi kayaknya nilai kerja itu tidak ada hubungannya dengan perilaku." (Pak Adi, 15/08/2017, 12.25 WIB)

Menurut pernyataan Pak Adi sebagai staff SDM, karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI memiliki nilai kerja yang baik dan menyatakan bahwa nilai kerja pada karyawan RS Islam PDHI tidak ada kaitannya dengan perilaku. Karena nilai kerja berkaitan dengan pekerjaannya dan perilaku merupakan karakter asli dari diri individu.

"ya setiap orang berbeda beda ya mbak. Ya kebanyakan bekerja disini itu pasti untuk mencari pekerjaan dan bias juga bekerja untuk beribadah karena tidak semua pekerjaan di ukur dengan uang atau gaji, dan bias juga bekerja sambil mencari pengalaman. Tapi ya secara garis besar karyawan disini bekerjanya ya sudah baik sama dengan visi misi RSI mbak. Dan kalau orang nya rajin bekerja berarti nilai kerjanya baik tapi perilakunya kurang baik kan itu sudah beda jadi ya nilai kerja tidak mesti ada hubungan dengan perilaku" (Ibu Hanik, 15/08/2017, 12.45 WIB)

Kemudian peneliti juga menanyakan hal yang sama kepada salah satu seorang perawat yaitu Ibu Hanik. Dari pernyataan beliau karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI memiliki nilai kerja baik namun tidak selalu berhubungan dengan perilakunya karena perilakunya karyawan disesuaikan dengan visi misi rumah sakit dan nilai kerja karyawan tergantung pada suatu pekerjaan yang dijalani karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, adanya pengaruh yang tidak

signifikan antara nilai kerja dengan OCB. Karena sebagian karyawan beranggapan bahwa nilai kerja datang pada diri individu dan perilaku karyawan semata-mata mematuhi peraturan di dalam organisasi. Sehingga nilai kerja tidak selalu mempengaruhi OCB atau perilaku karyawan. Sehingga di duga OCB di pengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain. Organ (2005) menjabarkan tentang dimensi-dimensi terkait OCB (1) *Altruisme*: perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. (2) *Conscientiousness*: perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. (3) *Civic virtue*: perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. (4) *Courtesy*: perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. (5) *Sportmanships*: perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Dengan hal tersebut OCB tidak selalu berkaitan dengan nilai kerja atau sebaliknya.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut nilai kerja yang ada pada karyawan sangat dibutuhkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang nantinya berpengaruh terhadap perilaku karyawan kepada organisasi yang biasanya di sebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai kerja adalah kepercayaan yang berkaitan dengan pekerjaan (misalnya gaji tinggi) atau perilaku (misalnya bekerja dengan orang). Nilai kerja memiliki beberapa indikator yaitu kinerja, sikap karyawan, dan motivasi dengan adanya hal tersebut dapat dikatakan bahwa nilai kerja dapat menimbulkan

perilaku pada karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 3,592 > t tabel sebesar 1,658 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis kelima** "Terdapat pengaruh signifikan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kesesuaian nilai kerja individu memiliki pengaruh terhadap OCB pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Hasil penelitian Meglino & Ravlin, (1998) yaitu kesesuaian nilai/*value congruence* dapat mempengaruhi kinerja/*outcomes* melalui kejelasan komunikasi, menghilangkan ambiguitas dan konflik serta hal lain yang dapat meningkatkan interaksi, sementara Kristof, dalam Astuti, (2010) juga mengemukakan hasil empiris yang mendukung bahwa ada pengaruh positif antara kesesuaian nilai individu dengan organisasi dan dengan kepuasan kerja, dan OCB. Menurut Steers, 1997 & Meyer, *et al.*, (2001) dalam Mardhika, (2006) yang mengungkapkan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi akan menciptakan perilaku karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan, serta dapat memperlihatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), karena hal ini mencerminkan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi.

Pengaruh nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB

Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung 8,168 dan nilai signifikasinya 0,000, sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Artinya **hipotesis keenam** “Terdapat pengaruh signifikan nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa nilai kerja dan kesesuaian nilai kerja individu memiliki pengaruh terhadap OCB pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryan, (2002) yang menunjukkan bahwa nilai kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang mendukung hal ini dilakukan oleh Olandoyinbo (2016) yang menunjukkan nilai kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB dan ada hubungan yang signifikan antara resiko yang dirasakan karyawan dengan OCB. Temuan penelitian ini membuktikan hasil-hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Murphy, *et al.*, (2002), Su-Yung Fu (2000), Hazer, (1986) dan Aloitibi, (2001). Menurut Murphy, *et al.*, (2002) bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan OCB, dimana peran kepuasan kerja sangat menentukan dalam pembentukan OCB karyawan. Demikian pula dengan penelitian Su-Yung Fu, (2000) dan penelitian Hazer, (1986) yang mengungkapkan bahwa ada indikasi bahwa kepuasan kerja maupun memiliki hubungan dengan OCB.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $5,026 > t$ tabel sebesar 1,658 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis ketujuh** “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap OCB” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh OCB pada karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Jen-Hung, *et al.*, (2004), yang mengungkapkan bahwa ada hubungan

yang positif antara kepuasan kerja dan OCB. Demikian pula Murphy, *et al.*, (2002), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan OCB. Peneliti lainnya yaitu Aloitibi, (2001) yang juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja seringkali dipertimbangkan sebagai anteseden terhadap *extra-role behavior* dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Qamar, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap OCB. Ketika kebutuhan sosial individu tercukupi maka akan memiliki rasa kewajiban untuk kembali kepada organisasi, membuat perilaku yang kondusif bagi organisasi. Penelitian Jen-Hung, *et al.*, (2004), mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan OCB. Demikian pula Murphy, *et al.*, (2002), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan OCB, serta penelitian Hasanbasri, (2007) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Penelitian Whitman, *et al.*, (2010) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan OCB. Mengacu pada hasil penelitian tersebut kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan sangat diperlukan karena dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian setiap anggota organisasi dapat berfokus pada peningkatan kinerja.

Pengaruh tidak langsung nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi nilai kerja secara langsung terhadap OCB sebesar 0,095, koefisien regresi nilai kerja tidak langsung terhadap OCB sebesar $0,321 \times 0,421 = 0,135$.

Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh nilai kerja terhadap OCB berpengaruh secara langsung. **Hipotesis kedelapan** "Terdapat pengaruh tidak langsung nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan lebih besar daripada pengaruh secara langsung nilai kerja terhadap OCB **"terbukti"**. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung nilai kerja terhadap OCB lebih besar daripada pengaruh tidak langsung nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya mendukung hasil penelitian Kalleberg (1977) dan Smith, Organ dan Near (1983), telah menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan, yang mengemukakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Nilai menciptakan perilaku karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi dan memperlihatkan perilaku OCB, karena hal ini mencerminkan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengacu pada sifat para individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa pengaruh secara langsung nilai kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung nilai kerja terhadap OCB.

Pengaruh tidak langsung kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi kesesuaian nilai kerja

individu secara langsung terhadap OCB sebesar 0,404, koefisien regresi kesesuaian nilai kerja individu tidak langsung terhadap OCB sebesar $0,115 \times 0,421 = 0,048$. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB berpengaruh secara langsung. **Hipotesis sembilan** "Terdapat pengaruh tidak langsung kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB" **tidak terbukti**. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung kesesuaian nilai kerja individu terhadap kesesuaian nilai kerja individu lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan RS Islam Yogyakarta PDHI.

Hasil penelitian Meglino & Ravlin (1998) yaitu kesesuaian nilai/*value congruence* dapat mempengaruhi kinerja/*outcomes* melalui kejelasan komunikasi, menghilangkan ambiguitas dan konflik serta hal lain yang dapat meningkatkan interaksi, sementara Kristof dalam Astuti (2010) juga mengemukakan hasil empiris yang mendukung bahwa ada pengaruh positif antara kesesuaian nilai individu dengan organisasi dan dengan kepuasan kerja, dan OCB. Hal ini yang mendasari manajemen untuk meningkatkan kesesuaian nilai individu untuk pemenuhan kepuasan kerja karyawan tersebut. Makin tinggi tingkat kesesuaian nilai tersebut maka makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan begitu pula sebaliknya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai atau karyawan yang berprofesi sebagai dokter umum,

perawat dan tenaga non medis RS Islam Yogyakarta PDHI maka diperoleh beberapa kesimpulan. Terdapat pengaruh negatif signifikan nilai kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan kesesuaian nilai kerja individu terhadap kepuasan kerja secara parsial. Terdapat pengaruh positif signifikan nilai kerja, kesesuaian nilai kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan. Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan nilai kerja terhadap OCB secara parsial. Terdapat pengaruh negatif signifikan kesesuaian nilai kerja individu terhadap OCB secara parsial. Terdapat pengaruh positif signifikan nilai kerja, kesesuaian nilai kerja terhadap OCB secara simultan. Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap OCB secara parsial. Terdapat pengaruh secara langsung (variabel nilai kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*) atau pengaruh secara tidak langsung (variabel nilai kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja) pada karyawan. Tidak terdapat pengaruh secara langsung (variabel kesesuaian nilai kerja individu) atau pengaruh secara tidak langsung (variabel kesesuaian nilai kerja individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja) pada karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk RS Islam Yogyakarta PDHI, yaitu RS Islam Yogyakarta PDHI perlu memperbaiki dan meningkatkan bentuk-bentuk yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengevaluasi ulang dan mempertimbangkan pemberian imbalan yang adil dan mencukupi bagi karyawan. Organisasi dapat menyesuaikan pemberian

imbalan dengan hasil kinerja karyawan yang dievaluasi secara rutin, sehingga diharapkan karyawan akan merasa imbalan yang didapatkannya adil dan mencukupi dilihat dari profesi atau pekerjaan yang kerjakan oleh para karyawan. Hal ini karena karyawan masih merasa bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi menjadi parameter yang rendah untuk pengukuran kepuasan kerja yang termasuk dalam indikator kesesuaian nilai kerja individu, dan dilihat dari nilai kerja yang nantinya akan mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasi. Untuk itu, organisasi perlu melakukan penataan ulang dan perbaikan secara terus menerus terkait dengan faktor-faktor nilai kerja yang akan di berikan kepada organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perilaku karyawan. Akan lebih baik apabila RS Islam Yogyakarta PDHI melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, dengan cara memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapatnya di dalam forum. Proses melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, akan menyebabkan karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasi, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan nilai kerja dan kinerjanya dalam bekerja dan akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga perilaku karyawanpun akan berpengaruh. Kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian di RS Islam Yogyakarta PDHI sebaiknya meneliti karyawan medis lainnya dan penunjang medis atau meneliti secara keseluruhan bidang karyawan di RS Islam Yogyakarta PDHI karena pada penelitian ini peneliti hanya menjadikan karyawan dokter umum, perawat dan non medis administrasi sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, A.G. (2001), Antecedents of Organizational Citizenship Behavior a Study of Public Personal in Kuwait, *Public Personnel Management, Proquest, 30,3, Pg. 363-376.*
- Bao, Y. S. L. D., Shay S., Tzafrir (2012), Value congruence in organizations: Literature review, theoretical perspectives, and future directions, *Management of Journal, 8 (48):1-62.*
- Blakely, G. L., Abhishek S., Robert H. M (2005), The Effects of Nationality, Work Role Centrality, and Work Locus of Control on Role Definitions of OCB. *Journal of Leadership Organizational Studies, 12 (1): 103-116.*
- Chen, Chun-hsi Vivian Chen, Kao Rui Hsin (2011), Work Values and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College, *Journal of Springer Science+Business, 107, hal:149–169.*
- Chiboiwa, Malvern W. Crispin Chipunza dan Michael O. Samuel (2011), Evaluation of job satisfaction and organizational citizenship behaviour: Case study of selected organisations in Zimbabwe, *African Journal of Business Management, 5 (7): 2910-2918.*
- Christian, A. (2012), Kredibilitas Sebagai Satuan Acuan Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi, *Digital Marketing and New Media.*
- Chen, C. V. C, Kao Rui Hsin (2011), Work Values and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College, *Journal of Springer Science+ Business, 107, hal:149–169.*
- Chiboiwa, M. W., Crispin C, dan Michael O. S (2011), Evaluation of job satisfaction and organizational citizenship behaviour, Case study of selected organisations in Zimbabwe, *African Journal of Business Management, 5 (7): 2910-2918.*
- Christian, A (2012), Kredibilitas Sebagai Satuan Acuan Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi, *Digital Marketing and New Media.*
- Diefendorff, J. M., Douglas J. B., Allen M. K (2002), Examining the Role of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance, *Journal of Organizational Behavior, 23 (10): 93-108.*
- Dessler, G (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prentice-Hall, Inc.
- Diefendorff, J. M. Douglas J., Brown, A. M. K (2002), Examining the Role of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior, 23 (10): 93-108.*
- Dwiputra, H (2012), Analysis of Influence of Job Involvement and Work Centrality to Organizational Citizenship Behavior and the Impact on Employee Performance in PT.Ms. Asyah Mandiri, *Republika.*
- Dolan (2016), Reflections on leadership, coaching and values: a framework for understanding the consequences of value congruence and incongruence and incongruence in organizations and a call to enhance value alignment. *The Study of Organizations and Human Resource Management Quarterly, 1 (2): 56-72.*

- Elizur, D (1984), Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 69, 3, 379–389.
- Edwards, B. D. & Cable, S. T (2009), Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance, *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 441-465.
- Erdogan, Berrin. Naria L. Kraimer, Robert C. Liden, (2004), Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles Of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support. *Personnel Psychology*, 57 (2): 305-332.
- Eric, L., Judith, G.R., Ronald, P., E. (2010), The Role of Value congruence in Organizational Change, *Organizational Development Journal*, proquest, Vol. 28,2, 49-64
- Foot, D.A. and Tang, T.L.P (2008), Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision* Vol. 46 No. 6, 2008 pp. 933-947.
- Ghozali, I. (2005), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit UNDIP Semarang: Semarang.
- Greenberg, J. & Robert. A. B (2000), *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 7th edition, London: Upper saddle river, NJ.
- Hasanbasri, M.D (2007), Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin, KMPK Universitas Gajah Mada, *Working Paper series*, First Draft.
- Hasibuan, M (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 8, Jakarta. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., dan Mausner, B (1966), *The Motivation to Work*. 2nd Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Hoffman, B. J., Bethany H., Bynum, R. F., Piccolo, A. W., Sutton (2011), Person-Organization Value Congruence: How Transformational Leaders Influence Work Group Effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54 (4): 779-796.
- Jen-Hung, H., Bih-Huang, J., & Yang, C (2004), Satisfaction With Business To Employee Benefit Systems and Organizational Citizenship Behavior : An examination of Gender. *International Journal of Manpower, Emerald*, Vol. 25(2), 195-210.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015), *Organizational Behavior*, English Edition (Biro Bahasa Alkemis. Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Kristof, A.L (1996), Person-Organization fit; an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Leung, W. M (2013), The Effect of Value Congruence on Work Related Attitude and Behavior. *Journal of Human Values*, 12 (1): 1-61.
- Liao, C. W & Chen, H. L (2012), The work value and job satisfaction of the testing department staffs in top five notebook original equipment manufacturer (OEMs) worldwide, *Journal of Business Management*, 6 (9): 3375 – 3383.

- Luthas, F (2002), *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Luthas, F (2006), *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Mahardhika, G. (2006), Pengaruh *Person-Organization Fit* (Kecocokan Nilai-nilai Individu dengan Nilai-nilai organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)
- Meglino, B.M & Ravlin, E.C(1998), Individual Values in Organizations : Concepts, Controversies, and Research, *Journal of management, University of South Carolina*, Vol. 24, No.3, 351-389.
- Mehboob, F. N. B (2012), Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (9): 1447-1453.
- Mohammad, J.F. Q. H., dan Mohmad, A. A (2011), Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16 (2): 149-165.
- Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002), Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior : A Study of Australian Human Service Professionals. *Journal of Managerial Psychology, Emerald*, Vol.17(4), pp 287-297.
- Murray, R (2012), Work Value As A Moderator Of The Value Congruence-Employee Attitude Relationship. *Management of Journal*, 10 (5): 1-77.
- Nugroho, B. A (2005), *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Organ. D.W., and Ryan, K (1995), A Meta Analysis Review of Attitudinal and Dispositional Predictor of Organizational Citizenship Behaviour, *Personnel Psychology, Winter*, PP. 775-802
- Organ, D.W., and Lingl, A (1995), Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship, *Personnel Psychology*, Vol. 135
- Posner, B.Z. and Munson, J. M(1979), The importance of values in understanding organizational behavior's, *Human Resources Management, Fall*, 9-14.
- Posner, B.Z. (1992), Person-Organization Values Congruence: No Support for Individual Differences as a Moderating Influence. *Human Resources Management*, 45,4: 351.
- Qamar, Nida (2012), Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Journal of Contemporary Research in Business*, 7 (3): 103-122.
- Ramos, Orgambidez, at al. (2009), The Effects Of Work Values And Work Centrality On Job Satisfaction. A Study With Older Spanish Workers, *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 3 (1): 179-186.
- Robbins, P. S. & Judge. A. T. (2015), *Organizational Behavior*. Seventeenth edition, Pearson Education Limited, England.
- Robbins, P. S. & Judge. A. T. (2009), *Perilaku Organisasi*, (Pujaatmaka, H., dan Benyamin, M. Penerj.) Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Ros, M., Schwartz, S.H., and Surkiss, S (1999), Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work , *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 49-71.

- Ryan, J. J (2002), Work Values And Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work For Employees And Organizations, *Journal of Business and Psychology*, 17 (1): 123-132.
- Saepung, W., Sukirno, Sunnunta, S (2010), The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia. *World Review of Business Research*, Vol. 1. No. 3. July, Pp. 162-178.
- Sekaran, U (2006), *Research methods for business*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R (2013), *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sedarmayanti (2004), *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Manajemen Sistem Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, Bandung.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J.P. (1983), Organizational Citizenship Behaviour, It's Nature and Antecedent. *Journal of Applied psychology*, Vol 68 (4):653-663
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Penerbit ANDI: Yogyakarta.
- Uçanok, B (2008), The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Engineering and Technology*, 46, hal : 156-168.
- Umar, H (2004), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisas.*, Cetakan Kelima, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, J(2001), *Good Governance*, Surabaya : Insan Cendekia.
- Widodo. S. E (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Whitman, D.S., Van Rooy, D.L., Viswesvaran, C (2010), Satisfaction, Citizenship Behaviors and Performance In Work Units : A Meta-Analysis Of Collective Construc Relations. *Personal Psycology*, Vol. 63, No. 1, Proquest,. 41-81.