

Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada ocb (organizational citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi

Novi Krista Hermawan^{1✉}, Kusuma Chandra Kirana², Gendro Wiyono³

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stress kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) Melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening pada tenaga Kesehatan RS. Yap Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif dengan tingkat signifikansi $0.007 < 0.05$ maka hipotesis I diterima. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka hipotesis II diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi $0.039 < 0.05$ maka hipotesis III diterima. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi $0.035 < 0.05$ maka hipotesis IV diterima. Komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi $0.188 > 0.05$ ($p > 0.05$) maka hipotesis V ditolak. Beban kerja terhadap OCB dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z skor $1.13 < 1.96$ maka hipotesis VI ditolak. Stres kerja terhadap OCB dengan komitmen Afektif sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z skor $1.80 > 1.96$ maka hipotesis VII ditolak.

Kata kunci: Beban kerja; stres kerja; komitmen afektif; organizational citizenship behavior (ocb)

The effect of workload and work stress on ocb (organizational citizenship behavior) with organizational commitment as a mediating variable

Abstract

This study aims to analyze the relationship between workload and work stress on organizational citizenship behavior (OCB) through affective commitment as an intervening variable in hospital health workers. Yep, Yogyakarta. This research method uses quantitative descriptive using primary data obtained from distributing questionnaires. In this study using the sensus technique, each population has the same opportunity to be sampled. The number of samples taken in this study were 80 questionnaires. Data were analyzed using SPSS and Smart PLS. The results showed that workload had a positive and significant effect on Affective Commitment with a significance level of $0.007 < 0.05$, so hypothesis I was accepted. Job stress has a positive and significant effect on affective commitment with a significance level of $0.000 < 0.05$, so hypothesis II is accepted. Workload has a positive and significant effect on OCB with a significance level of $0.039 < 0.05$, so hypothesis III is accepted. Work stress has a positive and significant effect on OCB with a significance level of $0.035 < 0.05$, so hypothesis IV is accepted. Affective commitment has no positive and significant effect on OCB with a significance level of $0.188 > 0.05$ ($p > 0.05$), so hypothesis V is rejected. The workload on OCB with affective commitment as an intervening variable with a significance level of Z score $1.13 < 1.96$ then hypothesis VI is rejected. Job stress on OCB with affective commitment as an intervening variable with a significance level of Z score $1.80 > 1.96$ then hypothesis VII is rejected.

Key words: Workload; job stress; affective commitment; organizational citizenship behavior (ocb)

Copyright © 2022 Novi Krista Hermawan, Kusuma Chandra Kirana, Gendro Wiyono

✉ Corresponding Author

Email Address: novihermawan@yahoo.com

DOI: 10.29264/jakt.v19i1.10655

PENDAHULUAN

Dewasa ini jumlah industri atau organisasi di Indonesia semakin bertambah sehingga mengakibatkan situasi yang semakin kompetitif. Hal ini mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat, dan pada akhirnya menuntut industri atau organisasi harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Perkembangan bisnis rumah sakit yang sangat pesat saat ini menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, sehingga diperlukan pengelolaan yang maksimal. Faktor yang perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen rumah sakit adalah peran sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada para pasien.

Selama peneliti melakukan observasi di RS Mata Dr. Yap, peneliti mendapati suatu fenomena terkait dengan perilaku kerja para tenaga kesehatan. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada para tenaga kesehatan dan pada pegawai non kesehatan lainnya. Perilaku kerja yang ditemukan oleh peneliti yaitu terdapat para tenaga kesehatan khususnya perawat yang kurang mempunyai inisiatif untuk membantu perawat lainnya yang membutuhkan bantuan karena sedang menghadapi jumlah pasien yang banyak. Terdapat juga perawat yang langsung meninggalkan ruang kerjanya ketika sudah selesai melakukan tanggung jawabnya dalam mengurus dan melayani pasien karena mereka enggan untuk membantu sesama rekan kerjanya. Hal ini yang menyebabkan adanya hubungan yang kurang harmonis diantara sesama rekan kerjanya sehingga berdampak juga terhadap keefektifan dalam bekerjasama dan akhirnya akan berpengaruh langsung terhadap kurang maksimalnya pelayanan yang dirasakan pasien.

Hal ini terbukti Ketika peneliti melakukan wawancara terhadap pasien dan keluarga pasien, dimana peneliti mendapati keluhan-keluhan seperti sikap tenaga kesehatan yang kurang ramah, kurang sigap, dan berbelit-belit ketika melayani pasien dan keluarga pasien. Selain itu, peneliti juga mendapati pasien yang merasa bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di RS Mata Dr. Yap Yogyakarta kurang sabar dan berempati dengan keadaan pasien yang sedang atau dalam menghadapi masalah.

Hal lain yang ditemukan peneliti adalah terdapat beberapa tenaga kesehatan yang mempunyai perilaku menghasut tenaga kesehatan lainnya untuk tidak turut membantu rekan kerjanya. Selain itu juga adanya sikap atasan yang tidak peduli terhadap keluhan bawahannya dalam menyelesaikan suatu konflik yang di hadapi para perawat atau sesama perawat. Dan juga kurangnya sikap responsive atasan terhadap keluhan pasien. Peneliti juga menemukan masih kurangnya kesadaran tenaga kesehatan di RS Mata Dr. Yap Yogyakarta untuk mengikuti kegiatan atau pelatihan untuk peningkatan skill dan kompetensi yang diadakan oleh pihak manajemen rumah sakit.

Perilaku kerja para tenaga kesehatan yang ada pada RS Mata Dr. Yap Yogyakarta tersebut menunjukkan bahwa perilaku-perilaku kerja para tenaga kesehatan khususnya perawat yang ada pada RS Mata Dr. Yap tersebut mengindikasikan perilaku yang kurang mencerminkan Organization Citizenship Behavior (OCB). Selain itu tenaga kesehatan yang memiliki komitmen organisasi maka akan bekerja penuh dedikasi. Masalah lain yang muncul dalam RS Mata Dr. Yap berkaitan dengan komitmen organisasi adalah emosional, identifikasi dan keterlibatan terhadap organisasinya. Di RS Mata Dr. Yap Yogyakarta tenaga kesehatan cenderung tidak peduli dan bertingkah laku pasif dengan keadaan yang dialami organisasi, mereka merasa bahwa masalah didalam organisasi bukan termasuk masalah bawahan juga, dan hubungan perawat dengan organisasi maupun antar perawat hanya sebatas terikat pekerjaan saja bukan hubungan emosional secara mendalam seperti menjadi bagian dari organisasi hal tersebut dilihat dari jaranganya perawat yang mengikuti kegiatan diluar pekerjaan.

Fenomena terkait beban kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional dirasakan pada salah satu rumah sakit, yaitu RS Mata Dr. Yap Yogyakarta. Observasi yang dilakukan di RS Mata Dr. Yap Yogyakarta menunjukkan bahwa adanya pemberian beban kerja pada tenaga kesehatan tidak merata akibat kurangnya sumber daya manusia yang ada, kurangnya jumlah sumber daya manusia mengakibatkan seorang perawat harus merawat pasien lebih dari satu. Seorang pasien yang baru masuk untuk dirawat langsung dibebankan pada seorang perawat yang harus bertanggung jawab sampai pasien tersebut keluar dari rumah sakit, begitu juga seterusnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kesehatan, narasumber merasakan kelelahan fisik dan kebingungan dalam bekerja akibat adanya ambiguitas peran dan pekerjaan dimana hal tersebut merupakan efek dari sebuah stres kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada, tenaga kesehatan di RS Mata Dr. Yap Yogyakarta tidak memiliki komitmen organisasional yang kuat sehingga tenaga kesehatan memiliki keinginan untuk keluar dari

organisasi. Fenomena keluarnya tenaga kesehatan dari organisasi ditunjukkan dengan adanya penurunan jumlah tenaga kesehatan pada. yang terjadi pada pertengahan tahun 2021 lalu. Tenaga kesehatan di RS Mata Dr. Yap Yogyakarta dituntut untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan permasalahan penelitian ini: 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 4) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 5) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta?

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui variabel paling berpengaruh dan penting yang menyebabkan rendahnya perilaku organizational citizenship behavior tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan yaitu: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap komitmen organisasional Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap organizational citizenship behavior Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap organizational citizenship behavior Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta? 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta?.

Beban kerja adalah sejumlah konsekuensi dari tanggung jawab yang dikerjakan, baik bersifat fisik maupun mental oleh seorang pegawai dari pemberi pekerjaan. Beban kerja dapat diklasifikasikan sebagai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan atau kualitas yaitu tingkat kesulitan pekerjaan (Kuswana, 2015). Indikator beban kerja yang digunakan menggunakan indikator peneliti terdahulu Harini et al (2018): Target yang ingin dicapai, Kondisi Kerja dan Standar pekerjaan.

Stres adalah peristiwa yang rumit dan sangat personal (pribadi) dapat berdampak negatif dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara menyikapinya Wahyudi (2017). Stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, yang tampak dalam bentuk gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:157). Adapun indikator dari stress kerja: Respon psikologi, Respon perilaku dan Respon fisiologis.

OCB didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang melampaui standar persyaratan dasar pekerjaan, karyawan melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya, namun karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih dari tugas utamanya, sehingga akan bermanfaat bagi organisasi (Lee et al., 2013). Menurut Khiabani et al (2016) ada 5 indikator OCB yaitu: Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy dan Civic virtue.

Sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Kurniawan, 2015). Menurut Kurniawan, Albert (2015) indikator komitmen organisasi adalah: Komitmen afektif, Komitmen normative dan Komitmen kontinuan.

METODE

Berisi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, instrumen dan teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkait dengan cara penelitiannya. target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, data dan instrumen, dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkait dengan cara penelitiannya dapat ditulis dalam sub-subbab, dengan sub-subheading. Sub-subjudul tidak perlu diberi notasi, namun ditulis dengan huruf kecil berawalkan huruf kapital, TNR-11 unbold, rata kiri.

Penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta yang berjumlah 80 orang, dengan jabatan yang berbeda.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan Non-probability sampling dengan teknik sensus/sampling jenuh. Setelah data diperoleh, selanjutnya menguji validitas dan

reliabilitas instrument dengan bantuan Software SPSS ver.23.0. Data yang telah diuji tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan bootstrapping sebanyak 500 kali (menggunakan bantuan program SmartPLS 3.2.7). Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Standar error yang digunakan yaitu 5 %, uji dua pihak (two tail). Tahap selanjutnya adalah dengan menganalisis jalur dengan menggunakan sobel test.

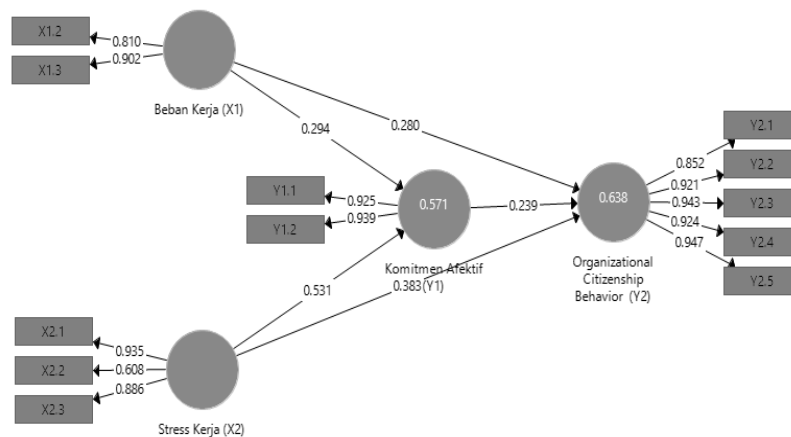
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator kelima variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,2199), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian adalah valid. Kemudian hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ke empat variabel berada diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

Uji Indikator

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu convergent validity diukur dari nilai outer loading. Discriminant validity yang diukur dengan nilai cross loading atau dengan cara melihat nilai korelasi setiap variabel, dan composite reliability atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas. Berikut gambar model awal penelitian:



Gambar 1.
Model Awal

Model awal penelitian ini kemudian diolah menggunakan SmartPLS-3 untuk pengujian indikator dilanjutkan pengujian hipotesa, sobel test dan analisis faktor dominan. Teori menyatakan bahwa validitas suatu indikator dapat diterima bila value ≥ 0.6 . Hasil uji validitas konvergen diatas menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid yang artinya indikator yang digunakan pada penelitian ini telah cukup menggambarkan setiap konstruk yang akan diukur.

Indikator dinyatakan memiliki nilai korelasi yang valid bila r indikator dengan variabelnya lebih besar dibandingkan r dengan variabel lain. Hasil uji discriminant validity (cross loadings) memperlihatkan bahwa dalam satu baris indikator memiliki nilai yang lebih besar dalam variabel latennya daripada variabel laten lainnya. Hasil uji composite reliability diatas memperlihatkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha diatas 0.7.

Hasil nilai Estimated Model pada uji kecocokan model Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan. Nilai hasil uji yang tertera pada tabel diatas adalah sebesar 0.094 kurang dari 0.10 yang artinya model ini merupakan goodness of fit measure untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari misspecification model (Henseler et al., 2014).

d_ULS (The Squared Euclidean Distance) dan d_G (The Geodesic Distance) bahwa suatu model penelitian yang baik harus memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (karena menggunakan confidence interval 95%). Artinya dengan nilai d_ULS sebesar 1.696 dan d_G 0.784 model pada penelitian ini memiliki distribusi residual yang baik.

Nilai Chi-Square yang baik menunjukkan χ^2 Statistik < χ^2 Tabel, artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi. Hasil model fit untuk chi-square pada penelitian ini sebesar 0.315 artinya lebih besar χ^2 Tabel sebesar 0.101 dengan signifikansi P-values 0.05 dan derajat koefisien (DK) sebesar 551. Artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian belum tercukupi.

Nilai Normal Fit Index (NFI) pada penelitian ini adalah 0.636, dimana semakin mendekati 1 maka semakin baik kecocokannya. NFI merupakan ukuran kesesuaian model sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini baik.

The Root Mean Squared Residual Covariance Matrix of the Outer Model Residual rms Theta menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Model yang baik ukurannya harus mendekati nilai nol. Nilai rms Theta pada penelitian ini adalah sebesar 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini model yang baik, dimana nilai yang semakin mendekati nol maka semakin baik. Nilai rms Theta dibawah 0,12 mengindikasikan model yang paling pas (Henseler et al., 2014).

Uji Hipotesis

Inner Model merupakan pengujian terhadap model struktural yang dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural yang meliputi output R², koefisien parameter dan t statistik sebagai berikut:

Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Tabel 1.

Hasil Uji Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi			
	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Beban Kerja → Komitmen Organisasi	0.294	0.007	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas beban kerja (X1) terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.294 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.007, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi.

Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Tabel 2.

Hasil Uji Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi			
	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Stres Kerja → Komitmen Organisasi	0.531	0.000	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.531 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Beban kerja berpengaruh terhadap OCB

Tabel 3.

Hasil Uji Beban kerja berpengaruh terhadap OCB			
	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Beban Kerja → OCB	0.280	0.039	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Beban Kerja (X1) terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behavior (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.280 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.039, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Stres kerja berpengaruh terhadap OCB

Tabel 4.

Hasil Uji Stres Kerja berpengaruh terhadap OCB			
	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Stres Kerja → OCB	0.383	0.035	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behavior (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.383 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.035, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Tabel 5.

Hasil Uji Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB			
	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasi → OCB	0.239	0.188	Tidak Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas motivasi intrinsik (Y1) terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behavior (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.239 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.188, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Sobel Test

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediator), maka digunakan uji Sobel test. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2012).

Uji mediasi Hipotesis 6: Diduga ada pengaruh antara beban kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung beban kerja (X1) ke OCB (Y) lewat komitmen organisasi (Z) dengan cara menghitung mediasi X1-Z (a) sebesar 0.294 dengan mediasi Z-Y (b) sebesar 0.239 atau $ab = 0.070$. Jadi koefisien $ab = (c - c1)$ dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan $Sa = 0.108$ dan $Sb = 0.181$ dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah $Sab = 0.019$.

Uji mediasi Hipotesis 7: Diduga ada pengaruh antara stress kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung stres kerja (X2) ke OCB (Y) lewat komitmen organisasi (Z) dengan cara menghitung mediasi X1-Z (a) sebesar 0.531 dengan mediasi Z-Y (b) sebesar 0.239 atau $ab = 0.127$. Jadi koefisien $ab = (c - c1)$ dimana c adalah pengaruh X2 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X2 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan $Sa = 0.114$ dan $Sb = 0.181$ dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah $Sab = 0.029$.

Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan original sampel sebesar 0.294 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.007, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al., (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan original sampel sebesar 0.531 dan memiliki pengaruh yang signifikan

dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariawan & Sriathi, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh beban kerja terhadap OCB

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel beban kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan original sampel sebesar 0.280 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.039, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno & Indriasari, (2020) yang menemukan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh stres kerja terhadap OCB

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel stres kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan original sampel sebesar 0.383 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.035, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pemayun & Wibawa, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pengaruh komitmen afektif terhadap OCB

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel stres kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan original sampel sebesar 0.239 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.188, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunda et al., (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh beban kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil thitung 1.13 dan ttabel 1.96 yang artinya thitung < ttabel sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi (intervening) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap hubungan antara beban kerja dan organizational citizenship behavior, dengan demikian hipotesis yang diduga ada pengaruh antara beban kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanti, (2020) yang dalam penelitiannya menyampaikan bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh kelebihan beban kerja pada OCB tendik Universitas Negeri Semarang.

Pengaruh stress kerja kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil thitung 1.80 dan ttabel 1.96 yang artinya thitung < ttabel sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi (intervening) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap hubungan antara stress kerja dan organizational citizenship behavior, dengan demikian hipotesis yang diduga ada pengaruh antara stres kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) para tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta dengan analisis komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. 2) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. 3) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. 4) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. 5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga kesehatan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I02.P15>
- Arifin, M. . Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). M . Zainal Arifin , Taher Alhabsji , Hamidah Nayati Utami. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Dunda, N., Kamase, J., Asis, N., & Nur, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing Pada Pt. Sederhana Karya Jaya. *Jurnal Sosio Sains*, 4(April), 11–26.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload , Work Environment And Employee Performance Of Housekeeping. *International Journal Of Latest Engineering And Management Research (Ijlemr)* Issn: 2455-4847, 03(10), 15–22.
- Khiabani, M., Abdizadeh, M., & Baroto, M. (2016). Identifying The Impact Of Spiritual Leadership On Organizational Citizenship Behavior In The Iranian Healthcare Industry. *British Journal Of Economics, Management & Trade*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.9734/Bjemt/2016/21678>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Kuswana, W. . (2015). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants Of Organizational Citizenship Behavior And Its Outcomes. *Global Business And Management Research: An International Journal*, 5(1), 54.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Issue November).
- Pemayun, I. N. G. Tangkas, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115.
- Purwanti, R. S. (2020). Pengaruh Kelebihan Beban Kerja Dan Ketahanan Diri Pada Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi(Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Semarang). Universitas Negeri Semarang.
- Sutrisno, & Indriasari, M. (2020). The Effect Of Workload On Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) With Work Motivation In Islamic Perspective As A Mediating Variable. *Al Tijarah*, 6(1), 72–82.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*. Alfabeta.