

Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

Nikmah Putri Ayu¹, I. Helmy²

^{1,2}Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Kebumen

Corresponding author: risetirfan@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work loyalty, work environment and communication on organizational citizenship behavior in non-medical personnel at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital, Kebumen Regency. The population and sample in this study were all non-medical employees at the PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital, totaling 50 people. The data analysis method uses validity, reliability and multiple linear regression analysis. The research results show that loyalty, work environment and communication have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior both partially and simultaneously

Key words: *loyalty, work environment, communication, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang berjumlah 50 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik secara parsial maupun secara simultan

Kata kunci: *loyalitas, lingkungan kerja, komunikasi, Organizational Citizenship Behavior*

Introduction

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus semakin bertambah sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Persaingan di era globalisasi menjadi tantangan tersendiri di negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomian negaranya terutama di perusahaan untuk di tuntut selalu aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga terciptanya individu yang unggul dan mampu membangun potensi mutlak melalui peran aktif dalam kelembagaan, baik itu di lingkungan pemerintahan maupun organisasi kemasyarakatan. Sependapat dengan Dessler (2003) yang menyatakan bahwa, saat ini karyawan bukan hanya berfungsi sebagai penunjang perusahaan tetapi sudah sebagai kunci aset keberhasilan perusahaan.

Untuk mempertahankan efektivitas dan produktivitas dari sebuah organisasi, maka diperlukan SDM yang berdedikasi, berkomitmen, taat terhadap peraturan, memiliki rasa tanggung jawab dan kemauan bekerja sama serta suka

terhadap pekerjaannya, yang juga dapat disebut sebagai loyalitas (Siswanto dalam Trianasari, 2005). Organisasi harus mampu mengembangkan SDM karena SDM merupakan salah satu aset yang sangat menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Keberhasilan organisasi jelas bergantung pada keahlian dan kemampuan dari karyawan. Sumber daya yang dimiliki seperti modal, metode dan mesin tidak akan memberikan hasil yang optimum tanpa SDM yang mempunyai kinerja optimum. Namun, banyak dari perusahaan atau organisasi hanya memikirkan serta mengupayakan keberhasilan perusahaan atau organisasi, hanya sedikit terfokus pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam setiap kegiatan yang ada pada organisasi atau perusahaan sudah selayaknya mendapat perhatian lebih. Selain itu, organisasi perlu menciptakan strategi yang paling tepat dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi sumber daya manusia mereka. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mengupayakan berbagai cara agar mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar organisasi mampu berjalan dengan baik, sehingga dapat menciptakan sikap positif berupa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dilakukan diluar dari tugas pokok yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2006:31), *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan ini bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun penghargaan serta apabila melakukannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap keefektifan lingkungan organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak diperhitungkan dalam deskripsi pekerjaannya. Perilaku ini timbul dari inisiatif karyawan itu sendiri dan merupakan pilihan bagi karyawan, tidak terkait dengan sistem *reward* dari organisasi, namun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Jika karyawan memiliki OCB maka karyawan tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri serta menyesuaikan perilaku mana yang cocok dengan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Salah satu fasilitas kesehatan yang ada di Kabupaten kebumen yaitu Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen merupakan Amal Usaha Muhammadiyah dibidang Kesehatan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen adalah sebuah Rumah Sakit swasta milik Muhammadiyah yang telah lulus akreditasi paripurna yang berusaha untuk melayani pasien dengan sepenuh hati dan penuh dedikasi. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit pilihan utama di Kabupaten Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Untuk dapat memberikan kepercayaan dan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen serta memperluas pangsa pasar perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil. Tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng diharapkan membentuk karakter sumber daya manusia yang mempunyai skill tinggi untuk dapat menghasikan pelayanan yang maksimal. Tenaga non medis yang berkompeten ini diharapkan tidak hanya

melakukan tugas kesehariannya saja, tetapi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diluar tugasnya akan sangat dibutuhkan. Dengan banyaknya tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang memiliki kebiasaan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), akan membuat organisasi ini semakin efektif dan memudahkan organisasi dalam mencapai visi misi dan tujuannya.

Pada dasarnya, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng tergolong cukup baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa tenaga non medis terdapat beberapa sikap atau kebiasaan yang positif di dalam organisasi seperti adanya sikap saling membantu sesama karyawan non medis. Fenomena OCB seperti, bagian inventaris ikut andil dalam kegiatan yang dilakukan logistik yaitu membantu packing bingkisan multivitamin dalam program jum'at berkah. Ikut andilnya tenaga non medis bagian inventaris adalah diluar pekerjaannya dengan maksud agar program jumat berkah dapat berjalan lancar. Selain itu, bagian pendaftaran yang bersebelahan dengan bagian informasi saling bisa mengerti *job desk* jadi ketika salah satu ijin ke toilet, mengikuti rapat, atau terdapat keperluan lainnya jadi bagian informasi secara suka rela dapat menggantikan posisi tersebut. Bagian informasi bisa melakukan pendaftaran begitu juga sebaliknya bagian pendaftaran bisa mengerjakan tugas di bagian informasi. Salah satu sikap positif lainnya di lingkungan organisasi yaitu, kegiatan cleaning servis saat vakum lantai merupakan pekerjaan yang membutuhkan banyak orang. Dengan demikian, tenaga non medis kerap kali saling membantu walaupun itu diluar tanggung jawabnya. Fenomena lainnya yaitu, ketika bagian humas terdapat kegiatan bakti sosial aatau promosi maka bagian Bina Rohani akan menggantikan posisi humas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini merupakan sesuatu yang sudah biasa, setiap bagian yang mengalami kesulitan atau terdapat kegiatan di luar organisasi, maka bagian lain akan membackup.

Pada dasarnya, OCB pada karyawan khususnya tenaga non medis di PKU Muhammadiyah Sruweng dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya yaitu bagaimana loyalitas kerja tenaga non medis terhadap organisasi. OCB tenaga non medis akan terjadi bila karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Jusuf (2010) loyalitas kerja merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Bagaimana loyalitas kerja dari karyawan merupakan suatu hal yang penting, karena hal ini berhubungan dengan bagaimana sikap dari karyawan terhadap suatu pekerjaannya. Loyalitas kerja yang baik di dalam organisasi akan mendorong karyawan untuk setia serta mencurahkan tenaga dan pikirannya demi tujuan organisasi. Sikap inilah yang akan menciptakan OCB.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa tenaga non medis didapat bahwa terdapat beberapa fenomena yang mengarah bahwa loyalitas kerja mampu mempengaruhi OCB di lingkungan PKU Muhammadiyah Sruweng, seperti tenaga non medis tidak berkeinginan untuk pindah pekerjaan di tempat lain. Pernyataan ini sesuai jika dilihat dari berapa lama mereka bekerja. Banyak dari karyawan non-medis yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Tentu hal ini menandakan bahwa mereka setia untuk bekerja di PKU Muhammadiyah

Sruweng. Walaupun banyak dari tenaga non medis yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, tanggung jawab terhadap pekerjaannya merupakan suatu hal yang selalu di utamakan. Hal ini sesuai dari pernyataan langsung yang di dapat dari wawancara dengan bagian kepegawaian yang menyatakan bahwa, tenaga non medis mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Fenome lainnya yaitu, bersedianya tenaga non medis mengikuti pengajian ranting dan cabang rutin setiap bulan, bersedia aktif di ranting Muhammadiyah dan bersedia membangun ranting jika di desa tersebut belum ada ranting Muhammadiyah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasmirudin (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku OCB” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas kerja dengan OCB. Semakin baik loyalitas kerja, semakin tinggi pula OCB pada karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mampu mempengaruhi OCB yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Sependapat dengan Sedarmayanti (2001) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu organisasi yang memperhatikan lingkungan kerjanya bagi karyawannya. Di dalam organisasi ini terdapat peralatan yang lengkap untuk menunjang pekerjaan khususnya tenaga non medis. Selain itu, adanya fasilitas berupa AC merupakan upaya organisasi untuk membuat karyawannya merasa nyaman mungkin dalam bekerja. Lingkungan kerja di PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan lingkungan yang berbasis kekeluargaan, sehingga tercipta hubungan yang baik diantara tenaga non medis maupun atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenhip Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan OCB. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula OCB pada karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB yaitu bagaimana komunikasi yang ada pada suatu organisasi baik antar karyawan maupun dengan atasan.

Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dan mutlak adanya di dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan kata lain, komunikasi merupakan proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

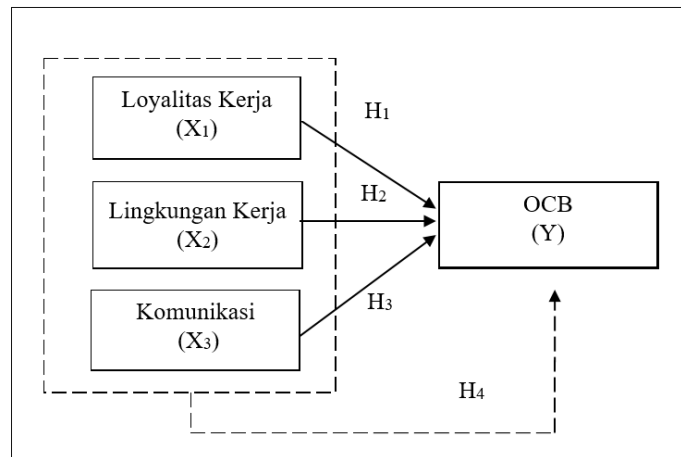
Di dalam Organisasi, sangat diperlukan berkomunikasi kegiatan ini digunakan untuk memudahkan, melaksanakan dan melancarkan jalannya kegiatan di dalam organisasi. Hubungan komunikasi antar tenaga non medis maupun atasan terjalin dengan baik. Berdasarkan observasi dan wawancara dilapangan diperoleh hasil bahwa ketika asisten manajemen ada rapat dengan direksi manajer atau yang lainnya, atau terdapat informasi yang di dapat melalui whatsapp grup, maka informasi tersebut akan segera dibagikan kepada pelaksana baik melalui komunikasi langsung maupun melalui group whatsapp, sehingga kegiatan di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, direktur secara rutin melakukan *zoom meeting* dengan karyawan yang dilakukan setiap bulan untuk memberikan informasi serta dorongan kepada karyawannya. Selain itu, baiknya hubungan komunikasi juga tercermin dari bagian Casmix, Rekam Medis, dan lainnya yang saling berkomunikasi walaupun berbeda divisi. Penelitian yang dilakukan oleh Sekar, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Hotel Inna Grand Bali Beach” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan OCB. Semakin baik komunikasi, semakin tinggi pula OCB pada karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2006). Indikator variabel OCB dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Organ *et al* dalam Wilyanto dan Hartawan (2013), yaitu: *Altruism Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship*

Menurut Robbins (2006) dalam Kasmirudin (2017) menyatakan bahwa loyalitas merupakan sikap kerja karyawan yang perlu dibentuk dan diciptakan dalam perusahaan. Indikator loyalitas kerja dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Potters (1983) dalam Utami (2017), yaitu: Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin, Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi, Setia pada perusahaan

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) dalam Naa (2017), yaitu: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja

Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian: 2003). Indikator komunikasi dalam penelitian ini dibatasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Effendy (2001), yaitu: Komunikasi sesama karyawan, Koordinasi pimpinan dengan karyawan, Koordinasi antar sesama karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

Research Methods

Sugiyono (2017) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai loyalitas, lingkungan kerja, komunikasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diletakkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga non medis PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten kebumen sejumlah 50 orang.

Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua tenaga non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang berjumlah 50 orang. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS

Result and Discussions

Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 50 responden, diperoleh

informasi mengenai karakteristik responden. karakteristik responden dari 50 responden berdasarkan jenis kelamin yaitu responden laki-laki yaitu 32 orang (64%), dan responden perempuan 18 orang (36%). karakteristik responden berdasarkan usia dari 50 responden yaitu, terdapat 16 responden (32%) mempunyai rentang usia antara kurang dari 21 - 30 tahun, 26 responden (52%) mempunyai rentang usia antara 31 - 40 tahun, dan 8 responden (16%) mempunyai usia lebih dari 40 tahun. karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari 50 responden, yaitu terdapat 1 responden (2%) dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun, 9 responden (18%) dengan lama bekerja 1 – 3 tahun, 19 responden (38%) dengan lama bekerja 4 – 5 tahun, dan 21 responden (42%) dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun. karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 50 responden, yaitu terdapat 3 responden (6%) dengan pendidikan SMP, 38 responden (76%) dengan pendidikan SLTA/SMK, 2 responden (4%) dengan pendidikan D3, dan 7 responden (14%) dengan pendidikan S1

Tabel 1. Hasil Regresi dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.201	1.546		2.070	.044
Loyalitas	.232	.110	.269	2.118	.040
Lingkungan Kerja	.262	.113	.297	2.305	.026
Komunikasi	.325	.113	.346	2.880	.006

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

Pengaruh Loyalitas terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar 2,118 > t_{tabel} sebesar 2,012, maka H1 diterima. Besarnya pengaruh loyalitas terhadap OCB sebesar 0,040 < 0,05 artinya loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi loyalitas tenaga non medis maka semakin tinggi pula OCB. Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan setia pada perusahaan merupakan hal-hal yang dapat mendorong terciptanya OCB tenaga non medis di PKU Muhammadiyah Sruweng.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiarto (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance* Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) Pada Guru Smp Negeri 1 Buluspesantren” yang menyatakan bahwa loyalitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti jika semakin tinggi loyalitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula OCB.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar $2,305 > t_{tabel}$ sebesar $2,012$, maka H_2 diterima. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB sebesar $0,026 < 0,005$ artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di PKU Muhammadiyah Sruweng maka akan mendorong tingkat OCB pada tenaga non medis. Adanya suasana kerja yang harmonis serta mendukung, hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja yang mampu mendukung segala aktifitas pekerjaan merupakan hal-hal yang menimbulkan dampak positif, sehingga mendorong terciptanya OCB pada tenaga non medis.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Waspodo, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* Karyawan Perum Damri Kantor Pusat” yang menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan OCB. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di dalam organisasi maka semakin tinggi pula OCB.

Pengaruh Komunikasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar $2,880 > t_{tabel}$ sebesar $2,012$ maka H_3 diterima. Besarnya pengaruh komunikasi terhadap OCB sebesar $0,006 < 0,05$ artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik komunikasi di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula OCB. Adanya komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, terjalinnya komunikasi dengan bawahan dan atasan, serta adanya koordinasi yang baik dengan sesama tenaga non medis merupakan hal yang mampu meningkatkan OCB di lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sekar, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Hotel Inna Grand Bali Beach” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula OCB.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $24,307$ dengan nilai signifikan $0,000$, karena nilai F_{hitung} sebesar $24,307 > F_{tabel}$ $2,80$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap OCB.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. loyalitas berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas dari tenaga non medis, maka semakin tinggi pula OCB.
2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PKU Muhammadiyah Sruweng, maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada tenaga non medis.
3. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi di PKU Muhammadiyah Sruweng, maka semakin tinggi pula OCB tenaga non medis.
4. Loyalitas, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB

Pada penelitian hanya terbatas pada tenaga non medis yang memiliki fungsi dan jabatan yang berbeda-beda, sehingga jawaban yang diambil mungkin saja memiliki tingkat akurasi yang kurang maksimal. Dengan demikian hasil perhitungan statistika mungkin tidak memiliki nilai ketepatan yang baik. Dan juga terbatas pada variabel loyalitas, lingkungan kerja, komunikasi, dan OCB, sehingga masih banyak variabel lain yang mungkin lebih sesuai. Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lainnya.

References

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Basuki dan Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No.
- Budiarto, Firman. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Work-Life Balance Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Smp Negeri 1 Buluspesantren. Prodi Manajemen STIE Putra Bangsa.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10*. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis. Edisi 1*. Penerbit: C.V Andi Offset. Jakarta.
- Effendi, Onong Uchjana. 2001. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Undip: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmiruddin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku OCB. FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit. Andi.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi, Edisi I*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naa, Abner . 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, Volume 2 No. 02, Agustus 2017, hlm: 167-176.
- Nandania. Resti, 2013. Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan. Di BCA Malang Raya, Skripsi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Poerwopoespito. (2004). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- Rahajaan, Thomas E.V., dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerjadan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Index*. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen. Edisi Kedelapan*, Jakarta : PT Indeks.
- Robbins, Stephen P & Coulter Mary. 2010. *Manajemen, Edisi Ke 10, Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekar, Ni Komang Ayu, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Hotel Inna. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, Vol. 12 no. 11. Hlm 3-8.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wahjono, Sentot Imam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo. Persada. Jakarta.
- Willyant, Melita Yunita dan Hartawan, Poa Christine. 2013. *Organization Citizenship Behavior* Yang Berpengaruh Pada Kualitas Layanan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel JW Marriott Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. Vol 1, No 2.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.