



Pengaruh Beban Kerja Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rsud Serpong Utara

¹Fajar Julianto

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Styo Budi Utomo

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail: fajarj614@gmail.com , dosen01759@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Serpong Utara, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi pada penelitian ini 100 orang dengan sampel jenuh sebanyak 100 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $11,150 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,490 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $78,889 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kepuasan Kerja, RSUD Serpong Utara

Abstract - The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and workload on job satisfaction of North Serpong Regional Hospital employees, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 100 respondents, data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the calculated t is $11.150 > 1.984$ and the significance value for the workload variable (X_1) is 0.000, a significant value smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that the organizational citizenship behavior (OCB) variable (X_1) has a positive and significant effect on the job satisfaction variable (Y) at North Serpong Regional Hospital. Based on the results of the t test, the calculated t value was $11.490 > 1.984$ and the significance value for the organizational citizenship behavior (OCB) variable (X_2) was 0.000, the significance value was smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the organizational citizenship behavior (OCB) variable (X_2) had a positive and significant effect on the job satisfaction variable (Y) at North Serpong Regional Hospital. Based on the results of the f test, the calculated f value was $78.889 > 3.09$ and the significance value was $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the workload variable (X_1) and organizational citizenship behavior (OCB) (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at North Serpong Regional Hospital.

Keywords: Workload, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Job Satisfaction, RSUD Serpong Utara.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dibentuk dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi secara bersama-sama. Namun, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada keberadaan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga pada kemampuan manajemen dalam mengelolanya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perancangan manajemen sumber daya menjadi hal yang sangat penting, meliputi pengelolaan sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, hingga sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi. Dari seluruh elemen tersebut, sumber daya manusia memiliki peran paling strategis karena manusia bukan hanya sekadar penggerak operasional, tetapi juga penentu arah pencapaian tujuan organisasi melalui kompetensi, kreativitas, dan dedikasi yang dimilikinya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Serpong Utara, yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan, merupakan fasilitas kesehatan yang dikelola oleh pemerintah daerah dan memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat. Sebagai rumah sakit dengan klasifikasi tipe C, RSUD Serpong Utara mengembangkan misi memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh, berkualitas, dan terjangkau. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan, mulai dari penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, pengembangan kapasitas tenaga medis dan non-medis, hingga penerapan standar pelayanan yang sesuai dengan ketentuan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, peran aktif seluruh karyawan, baik dari segi kompetensi teknis maupun sikap kerja, menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kinerja karyawan. Secara umum, kepuasan kerja mengacu pada kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya beban kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karier. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, bahkan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terukur dapat meningkatkan produktivitas dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Selain itu, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) juga memegang peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. OCB mencakup perilaku sukarela yang melampaui tuntutan formal pekerjaan, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan tim, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal, fenomena yang terjadi di RSUD Serpong Utara menunjukkan adanya indikasi bahwa tingkat beban kerja yang relatif tinggi, dikombinasikan dengan variasi perilaku OCB antar karyawan, berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Misalnya, sebagian karyawan menunjukkan semangat membantu rekan kerja dan bersikap proaktif, namun sebagian lainnya cenderung berfokus pada tugas utama saja tanpa terlibat aktif di luar peran formalnya. Kondisi ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh OCB dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Serpong Utara. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh.

Tabel 1 Data Beban Kerja di RSUD Serpong Utara (X1)

No	Jabatan	Jam Kerja Efektif per Hari (menit)	Jumlah Tugas Harian	Waktu Standar per Tugas (menit)	Beban Kerja (menit/hari)	Persentase Beban Kerja (%)	Kategori
1	Perawat Poli Umum	420	28 pasien / tindakan	11	308	73,30%	Sedang
2	Administrasi Pendaftaran	420	40 pasien	6	240	57,10%	Sedang

**Pengaruh Beban Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rsud Serpong Utara**

3	Petugas Rekam Medis	420	25 berkas	10	250	59,50%	Sedang
4	Petugas Farmasi	420	50 resep	9	450	107,10%	Sangat Tinggi
5	Petugas Kasir	420	35 transaksi	8	280	66,60%	Sedang

Sumber: Data Beban Kerja di RSUD Serpong Utara

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa beban kerja pegawai di RSUD Serpong Utara bervariasi pada setiap jabatan. Masing-masing posisi memiliki jumlah tugas harian dan waktu standar penyelesaian tugas yang berbeda-beda, sehingga menghasilkan tingkat beban kerja yang tidak sama.

Tabel 2 Pra Survey OCB di RSUD Serpong Utara (X2)

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya sering membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	24	80%	6	20%
2.	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir tanpa diminta.	14	45%	16	55%
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal meskipun tidak ada pengawasan langsung.	15	50%	15	50%
4.	Saya tetap bekerja dengan disiplin meskipun atasan tidak berada di tempat.	26	85%	4	15%
5.	Saya tetap menjaga sikap positif meskipun menghadapi situasi kerja yang sulit.	9	30%	21	70%
6.	Saya tetap bersikap profesional dalam bekerja meskipun ada peraturan atau kebijakan yang kurang saya setujui.	23	75%	7	25%
7.	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	18	60%	12	40%

Sumber: Pra Survey Pegawai RSUD Serpong Utara

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survei mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di RSUD Serpong Utara menunjukkan bahwa diperoleh gambaran mengenai perilaku positif karyawan di tempat kerja. Sebanyak 80% responden menyatakan sering membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, sedangkan 20% tidak melakukannya. Kesediaan menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir tanpa diminta hanya ditunjukkan oleh 45% responden, sementara 55% tidak bersedia. Hasil ini menunjukkan bahwa kepedulian antar rekan kerja masih terjaga, namun keterbatasan waktu dan beban kerja menjadi faktor yang mengurangi kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan. Selain itu, penyelesaian pekerjaan secara maksimal tanpa pengawasan langsung dilakukan oleh 50% responden, sedangkan sisanya membutuhkan pengawasan untuk menjaga kualitas kerja.

Tabel 1 Data Kepuasan Kerja di RSUD Serpong Utara (Y)

No	Indikator Kepuasan (Variabel X)	Skor Rata-rata Kepuasan (Skala 1-5)	Persentase Karyawan Puas (Skor 4 & 5)	Interpretasi Rata-rata
1	Gaji Pokok	3.8	75%	Puas: Gaji pokok di RSUD Serpong Utara dianggap cukup kompetitif, terutama dibandingkan UMR/UMP regional.

2	Tunjangan	3.4	59%	Cukup Puas: Ada ruang untuk perbaikan, terutama pada tunjangan fungsional tenaga kesehatan tertentu atau tunjangan risiko kerja.
3	Lembur	4.1	85%	Puas: Kebijakan dan perhitungan kompensasi lembur, termasuk pengakuan waktu lembur, dinilai baik dan transparan.
4	THR (Tunjangan Hari Raya)	4.5	96%	Sangat Puas: Pembayaran THR yang tepat waktu dan besaran yang sesuai dengan regulasi sangat dihargai oleh karyawan.
Nilai Rata-rata Kepuasan Keseluruhan		3,95	78.75%	Puas (P)

Sumber : Pra Survei Pegawai RSUD Serpong Utara

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai RSUD Serpong Utara menunjukkan kondisi yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Indikator kepuasan terhadap gaji pokok berada pada kategori puas, yang menunjukkan bahwa pegawai menilai gaji yang diterima sudah sesuai dan cukup kompetitif jika dibandingkan standar upah di wilayah sekitar. Indikator tunjangan memperoleh penilaian cukup puas, yang mengindikasikan adanya kebutuhan untuk perbaikan dalam kebijakan tunjangan, terutama bagi pegawai yang memiliki beban dan risiko kerja lebih tinggi.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) Menjelaskan bahwa ‘beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan’ jadi, Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020:16) “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Podsakoff et al. (2020:12), OCB adalah perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam kewajiban formal pekerjaan tetapi memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kim dan Park (2021: 48) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku ekstra-peran berbasis kemauan pribadi yang mendukung efektivitas sosial dan operasional organisasi.

Menurut Malik et al. (2022:120), OCB adalah perilaku prososial yang berada di luar kewajiban pekerjaan formal dan berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan fungsi organisasi.

Menurut Wahyuni & Rahmawati (2023:81), OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak tercantum dalam job description, tetapi dilakukan untuk membantu efektivitas, kedisiplinan, dan keharmonisan organisasi.

Utami dan Putra (2025: 50) mendefinisikan OCB sebagai perilaku ekstra-peran yang muncul dari komitmen organisasional, di mana karyawan melakukan tindakan di luar tugas formal demi kepentingan organisasi.

Dai et al. (2022: 5) menyatakan bahwa OCB adalah tindakan ekstra-peran yang muncul karena kepercayaan terhadap organisasi serta identifikasi karyawan terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2019:43) “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.

Afandi (2019:74)” Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

Menurut Sutrisno (2019:75)” Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Kasmir (2019:192) “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan”.

Menurut Robbins dan Judge (2020)” Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami demi memperoleh data mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan. Menurut Sugiyono (2020:24) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang sifatnya explanatory (penjelasan), yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode penelitian kuantitatif seperti deskriptif ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2021:20) analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada fenomena yang dapat diukur dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021: 8), penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme, yang berfokus pada pengukuran fenomena yang bersifat objektif dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Penelitian ini bertujuan untuk menggali data melalui pengambilan sampel dari populasi yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian ini menghubungkan menghubungkan variabel-variabel yang ada, yaitu beban kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kepuasan kerja di RSUD Serpong Utara. Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisa asosiatif, yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara teknis operasional, pengumpulan data dibatasi dengan tiga variabel utama, yaitu beban kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
(X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant) 7,317	2,708		2,702	,008
	OCB ,802	,070	,758	11,490	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

- a. Konstanta yang bernilai 7,317 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel kepuasan kerja (Y) adalah 7,317.
- b. Nilai koefisien regresi *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X₂) sebesar 0,802 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *organizational citizenship behaviour* (OCB), maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,802. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif.

2. Regresi Linear Berganda

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant) 5,822	2,611		2,230	,028
	Beban Kerja ,386	,114	,382	3,398	,001
	OCB ,466	,119	,440	3,912	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

- a. Nilai konstanta sebesar 5,822 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X₁) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) bernilai nol, maka kepuasan kerja (Y) akan tetap pada angka 5,822.
- b. Diperoleh nilai beban kerja (X₁) sebesar 0,386 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai beban kerja, maka nilai partisipasi variabel kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 0,386 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari data di atas diperoleh nilai *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X₂) sebesar 0,466 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *organizational citizenship behaviour* (OCB) maka nilai partisipasi variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) bertambah sebesar 0,466 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

3. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Beban Kerja (X₁)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

		Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,748**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,748 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		OCB	Kepuasan Kerja
OCB	Pearson Correlation	1	,758**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,758**	1
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,758 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary**

Model	R Square	Adjusted R Square	R of the Estimate	Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	F
1	,787 ^a	,619	,611	2,633	,619	78,889	2	,97	,000

a. Predictors: (Constant), OCB, Beban Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,787 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,559	,555	2,818

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,559 atau sebesar 55,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 55,9% sisanya 44,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,574	,570	2,771

a. Predictors: (Constant), OCB

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,574 atau sebesar 57,4% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *organizational citizenship*

behaviour (OCB) (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 57,4% sisanya 42,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1) Dan
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X_2)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,611	2,633

a. Predictors: (Constant), OCB, Beban Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,619 atau sebesar 61,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 61,9% sisanya 38,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

**Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Beban Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant) 9,970	2,554		3,904	,000	
	Beban Kerja ,755	,068	,748	11,150	,000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,150 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

**Tabel 13 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant) 7,317	2,708		2,702	,008	
	OCB ,802	,070	,758	11,490	,000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,490 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

2. Uji F (Simultan)

**Tabel 14 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X_2)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093,461	2	546,730	78,889 ,000 ^b
	Residual	672,249	97	6,930	
	Total	1765,710	99		

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $78,889 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). pada RSUD Serpong Utara.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,150 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Andriyani (2021) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui perubahan perilaku kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $11,150 > 1,984$ dengan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,490 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). pada RSUD Serpong Utara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Permana (2022) yang di mana OCB berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan perasaan puas dalam bekerja karena perilaku sukarela karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Hasil penelitian-penelitian tersebut konsisten dengan temuan penelitian ini, di mana berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $11,490 > 1,984$ dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$, sehingga membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Serpong Utara.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $78,889 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). pada RSUD Serpong Utara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Andika (2021) yang menemukan bahwa beban kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan serta semakin seimbang beban kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dengan demikian, temuan penelitian ini yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $78,889 > 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, memperkuat bukti bahwa beban kerja (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,150 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $11,490 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $78,889 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RSUD Serpong Utara.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan responden: di mana ada perbedaan dalam latar belakang, pengalaman, atau karakteristik karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian. Ini dapat memengaruhi hasil dan generalisasinya.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan waktu di mana waktu adalah masalah umum dalam penelitian. Penelitian mungkin hanya dapat melibatkan periode waktu yang terbatas. Karena itu, perubahan dalam jangka panjang mungkin tidak terlihat.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan data: di mana data yang Peneliti dapatkan terbatas oleh ketersediaan data yang dapat diakses. Informasi yang relevan mungkin tidak selalu tersedia atau mungkin tidak lengkap.
4. Penelitian ini mempunyai keterbatasan ukuran sampel: ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian mungkin terbatas, dan hasil penelitian ini mungkin tidak dapat secara akurat mewakili seluruh populasi karyawan di RSUD Serpong Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agus, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Algafari. (2019). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. BPFE.
- Andayani, et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arshinta, D., & Sugi, P. (2023). *Metode Penelitian untuk Analisis Regresi Modern*. Mitra Wacana Media.
- Badeni. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bianca. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Budiasa. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Faruq. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hadiat, & Syamsurijal. (2023). *Pengantar Manajemen*.
- Hamzali, dkk. (2022). *Manajemen Organisasi Modern*.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Huzain. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Imbron, & Pamungkas. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (2019). *Psikologi Industri/Organisasi*. PT Presttawan.
- Kasimir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2020). *Manajemen Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2021). *Tujuan dan Fungsi Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. Ghalia Indonesia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2020). *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ilmu.
- Pratama, E., & Wardani, F. (2019). *Teknik Sampling Penelitian*. Mitra Media Pustaka.
- Pratama. (2022). *Manajemen: Konsep dan Penerapan*.
- Pratama. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Modern*.
- Presttawan. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. PT Presttawan.
- Putra. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*. Pustaka Karya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sutha, I. K. (2019). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Udayana University Press.
- Siswanto. (2021). *Manajemen dan Organisasi*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Perilaku Organisasi*. Kencana.
- Utomo. (2020). *Manajemen dan Optimalisasi Sumber Daya*.
- Utomo, dkk. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*.
- Vanchapo. (2020). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wiranti. (2020). *Perilaku Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour*. Media Akademi.