

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PEGAWAI KELURAHAN

**Rudi Asrul Hakim,¹ Mhd. Ikhwanda Nawawi,² Awaluddin
Napitupulu,³ Agung Mariani Barus⁴**

¹⁻⁴ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara, Indonesia
Email: rudiasrulhakim@gmail.com

ABSTRACT

This study will analyze the effect of work facilities on organizational citizenship behavior of employees of Tanjung Rejo Village, Medan Sunggal Subdistrict, Medan City. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires through google form to the whats up group of Tanjung Rejo sub-district employees, amounting to 35 people, and employees who fill out the questionnaire, namely 33 people. The job satisfaction of the Tanjung Rejo sub-district employees also turns out to be able to motivate the employees of the Tanjung Rejo Village in a positive way where the increase in employee job satisfaction will increase the employee's motivation to work. So that OCB also increases indirectly. Because there is satisfaction with high salaries, satisfaction with rewards, employee placement according to their skills, various types of work and levels of difficulty that make employees feel challenged will increase employee motivation.

Keywords: Influence, work facilities, OCB, sub-district employees

ABSTRAK

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai kelurahan tanjung rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner disebar melalui *google form* ke *grup whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo juga ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo secara positif di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Sehingga OCB juga ikut meningkat secara tidak langsung. Karena terdapat kepuasan terhadap gaji yang tinggi, kepuasan akan reward, penempatan pegawai yang sesuai dengan keterampilannya, jenis pekerjaan yang beragam dan tingkat kesulitan yang membuat pegawai merasa tertantang akan membuat motivasi pegawai meningkat.

Kata kunci: Pengaruh, Fasilitas kerja, OCB, pegawai kelurahan

PENDAHULUAN

Hakikat dari pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan adalah untuk mengukur sampai sejauh mana kemampuan kelurahan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum. Atas dasar kekuatan dan kemampuan kelurahan itu sendiri dengan memanfaatkan segenap potensi yang dimilikinya, baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber – sumber lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan tersebut. Sehingga implementasi tugas dan fungsi kelurahan akan lebih cepat terwujud.

Banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia yang ada di Kelurahan, baik dari segi kuantitas atau jumlahnya maupun dari segi kualitas atau mutunya. Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum Kelurahan. Sebagaimana dalam rangka melaksanakan kegiatan - kegiatan yang diamanatkan oleh Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 tersebut, karena tanpa tersedianya sumber daya manusia mustahil pembangunan akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan, yaitu untuk mewujudkan daerah yang mandiri mencapai kesejahteraan masyarakat. Guna mencapai tujuan yang ditetapkan maka Kelurahan Tanjung Rejo harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai.

Menurut Organ dalam Mohammad (2011) bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu, OCB melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal. Posisi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya Organizational Citizenship Behaviour. Organizational Citizenship Behaviour pegawai memerlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pelayan administrasi bagi masyarakat atau stakeholders terkait. Menurut Handoko (2000) kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan motive yaitu asalnya kata motivasi yang merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Sanusi (anwar, 2005) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Pada intinya fasilitas kerja terdiri dari sarana dan prasarana. Sarana adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan pegawai dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses kerja

yang meliputi ruangan kerja, penerangan, perlengkapan lainnya seperti komputer, lemari, meja, kursi dan lain sebagainya. Selanjutnya faktor yang diduga dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Kreitner dalam Luthan (2005) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Dalam rangka memahami kepuasan kerja pegawai, maka seorang pemimpin harus memahami karakter masing-masing bawahan. Dengan memahami karakter individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakter masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga motivasi kerjanya menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner disebar melalui *google form* ke *grup whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo juga ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo secara positif di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Lurah Tanjung Rejo. Jl. Abadi Gg. Balai Desa No. 13 Medan. Melalui teknik sampling, peneliti akan menentukan sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagaimana teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Triton, 2005)

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan

bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari variabel X(1,2) terhadap Y1 kemudian X(1,2) dan Y1 terhadap Y2.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} .

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

- 1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{yx} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo (Y2) melalui variabel Motivasi kerja (Y1) secara simultan.

$H_1 : \rho_{yx} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo (Y2) melalui variabel Motivasi kerja (Y1) secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Kuesioner disebar melalui *google form* ke *grup whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang.

Uji Validitas

Validitas merupakan tingkatan skala atau seperangkat ukuran mempresentasikan konsep secara akurat. Jadi, penelitian ini ditujukan untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) dalam penelitian ini sudah valid untuk mengukur fasilitas kerja,

kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

Kuesioner ini terdiri dari 40 pernyataan yang terdiri dari: 10 pernyataan pada variabel fasilitas kerja, 10 pernyataan pada variabel kepuasan kerja, 10 pernyataan pada variabel motivasi kerja, dan 10 pernyataan pada variabel *organizational citizenship behaviour* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Medan.

Nilai rtabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N - 4$ ($40 - 4 = 36$). Maka nilai r tabel dua sisi pada $df = 36$ dan $p = 0,05$ adalah 0,344. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika jika nilai r hitung $> r$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya dipercaya suatu instrumen penelitian, berdasarkan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Adapun tingkat *reliabilitas* dengan *Alpha Cronbach* diukur dari skala 0 sampai 1.

Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,246 menyatakan jika fasilitas kerja meningkat 1% maka OCB meningkat sebesar 0,246%. Sebaliknya, jika fasilitas kerja menurun 1% maka OCB menurun sebesar 0,246%. Disini fasilitas kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi fasilitas kerja maka OCB akan semakin meningkat.

a. Uji Hipotesis

1) Analisis Tahap Satu

Pada analisis tahap 1 ini akan menguji efek intervening dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y_1 + e_2$$

Uji Determinasi Variabel

Tabel 1 Koefisien Determinasi Tahap 1

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.696	1.80849

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada model regresi linier berganda untuk persamaan pertama, yaitu : $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y_1 + e_2$.

Persamaan memiliki 3 variabel eksogen, maka adjusted R-square yang digunakan untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,696 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dijelaskan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

a) Uji Simultan

Tabel 2 Uji Simultan Tahap 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249.879	3	83.293	25.467	.000 ^b
Residual	94.849	29	3.271		
Total	344.727	32			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai F-hitung adalah 23,158 dengan nilai signifikansi adalah 0,000000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat alpha 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen dan dependen adalah 4, maka nilai $N1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $N2 = n - k = 40 - 4 = 36$ adalah 2,87. Sehingga diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $25,467 > 2,87$ dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak.

b) Uji Parsial

Tabel 5.19 Uji Parsial Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.446	3.650		2.314	.028
Fasilitas Kerja	.246	.122	.322	2.006	.054

Motivasi Kerja	.446	.152	.452	2.942	.006
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2020

Uji t untuk menguji signifikansi setiap variabel independen, variabel fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara parsial (individual) terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t-tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan) = $40 - 4 = 36$ dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka t-tabel sebesar 2,02809. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

- H_a diterima jika t-hitung > t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig.< level of significant (α) 5% berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- H_0 diterima jika t-hitung < t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig.> level of significant (α) 5% berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel sebelumnya maka berikut ini hasil uji t statistik. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,006 dan probabilitas 0,054. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih kecil dari t- tabel atau $2,006 < 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,054 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 diterima dan menolak H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Fasilitas kerja yang didapat oleh para pegawai ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dalam bekerja secara positif. Artinya jika fasilitas kerja ditingkatkan menjadi lebih baik maka akan meningkatkan motivasi pegawai kelurahan Tanjung rejo dalam bekerja sehingga OCB pegawai juga meningkat secara tidak langsung. Adanya fasilitas kerja yang baik seperti lampu penerangan, meja dan kursi, computer, printer, lemari dokumen, jaringan internet dan fasilitas parkir membuat motivasi kerja pegawai meningkat. Tidak hanya itu, bahkan para pegawai diberikan meja masing-masing agar dapat bekerja dengan nyaman dengan sirkulasi udara yang baik. Fasilitas toilet juga tersedia dengan baik. Kemudian adanya ruang

rapat sebagai sarana dalam mendukung pekerjaan para pegawai juga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo juga ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo secara positif di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga OCB juga ikut meningkat secara tidak langsung. Kepuasan terhadap gaji yang tinggi, kepuasan akan reward atau bonus yang didapat saat hasil kinerja tinggi, penempatan pegawai yang sesuai dengan keterampilannya, jenis pekerjaan yang beragam dan tingkat kesulitan yang membuat pegawai merasa tertantang akan membuat motivasi pegawai meningkat. Tidak hanya itu, kesempatan berkarir yang sama oleh setiap pegawai, nyaman bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan dan transparansi mempertahankan dan mengembangkan jalur karir juga meningkatkan motivasi pegawai kelurahan Tanjung Rejo dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5% pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa dapat dikemukakan pada penelitian ini kalau fasilitas kerja sangat berpengaruh baik atau masuk kategori positif dan signifikan terhadap suatu motivasi kerja walaupun tidak secara langsung terhadap OCB pegawai kelurahan Tanjung Rejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed). Yogyakarta : ANDI.
- Mohammad, J., "Quoquab Habib, F., & Alias, M. A. (2011). Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: an Empirical Study at Higher Learning Institutions." *Asian Academy of Management Journal*, 16(2).
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Pustaka Jaya.
- Triton, PB. (2005). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta.