



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8831-8845

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*  
Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*  
sebagai Variabel Intervening Di RS Khusus Paru Karawang

Siti Nur Amalia<sup>1✉</sup>, Rokiah Kusumapradja<sup>2</sup>, Idrus Jus'at<sup>3</sup>

Universitas Esa Unggul Jakarta

Email: [lhyanuramalia@student.esaunggul.ac.id](mailto:lhyanuramalia@student.esaunggul.ac.id)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening di RSKP Karawang. Metode penelitian yaitu metode asosiatif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan sampel sebanyak 100 orang pegawai RSKP Karawang. Hasil dari penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan servant leadership, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja secara simultan yaitu berdasarkan nilai Sig. F change dari tabel output diketahui nilai sig. (2-tailed) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan servant leadership, dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja. Nilai R yaitu sebesar 0,789 yang bernilai positif maka itu artinya hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan servant leadership, dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan servant leadership, dan *Organizational Citizenship Behavior* maka akan meningkat pula kepuasan kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kepuasan kerja di RSKP Karawang. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior*

## Abstract

This study aims to analyze and describe the influence of organizational culture and servant leadership style on job satisfaction with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable in RSKP Karawang. The research method is a quantitative associative method using the SPSS 20 application. The data collection technique uses a survey with a sample of 100 RSKP Karawang employees. The results of this study are the influence of organizational culture, servant leadership style, and OCB on job satisfaction simultaneously based on the value of Sig. F change from the output table is known to be the sig value. (2-tailed) is  $0.000 < 0.05$ , which means that there is a simultaneous significant correlation between the variables of organizational culture, servant leadership style, and Organizational Citizenship Behavior with job satisfaction. The R value is 0.789 which is positive, so it means that the relationship between organizational culture, servant leadership style, and Organizational Citizenship Behavior with job satisfaction is positive or in other words, the increasing organizational culture, servant leadership style, and Organizational Citizenship Behavior, the job satisfaction will also increase. The conclusion in this study is that Organizational Citizenship Behavior is an intervening variable that mediates the influence of organizational culture and servant leadership style on job satisfaction in RSKP Karawang. The better the Organizational Citizenship Behavior applied in the hospital, the more influence the organizational culture and servant leadership style have on job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Servant Leadership, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Salah satu rumah sakit di Kabupaten Karawang yaitu Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yang berkedudukan sebagai rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Karawang yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Dinas Kesehatan di bidang pelayanan kesehatan khususnya paru dan kedokteran respirasi yang dipimpin oleh seorang Direktur yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang (RSKP, 2021)

Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu rumah sakit karena dapat memberikan keunggulan bersaing. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam mewujudkan visi dan misi dan mencapai tujuannya bergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam rumah sakit tersebut (Sutrisno, 2016). Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari Organizational Citizenship Behavior. Apabila Organizational Citizenship Behavior pegawai optimal maka akan semakin mudah dalam mencapai tujuan rumah sakit (Hasibuan, 2016). Organizational Citizenship Behavior dapat diterapkan di rumah sakit yang baru berdiri selama 3 tahun sebagaimana pada hasil penelitian Oashttamadea (2019) di Rumah Sakit Naili DBS Padang dan pada hasil penelitian

Adzkiya, Rupida, Fadhila, Faridah, Fikriah, & Rahmah (2022) di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait Organizational Citizenship Behavior pegawai di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yaitu sebanyak 7 orang (70%) dari 10 orang pegawai tidak siap membantu rekan kerjanya dan tidak mau berpartisipasi pada setiap kegiatan rumah sakit, sementara hanya terdapat sebanyak 3 orang pegawai (30%) yang memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior pegawai tergolong rendah.

Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior dan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yang pertama adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2017). Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok, dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner & Kinicki, 2010). Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut (Schein, 2010).

Permasalahan terkait budaya organisasi yang terjadi di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yaitu tidak terdapat budaya organisasi yang dirumuskan dengan jelas di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini menyebabkan kinerja para pegawai tidak berjalan dengan optimal dan cenderung membentuk budaya buruk sendiri. Padahal budaya buruk tersebut mampu membuat suasana rumah sakit menjadi kurang baik yaitu sebanyak 6 orang (60%) dari 10 orang pegawai kerap menyalahkan rekan kerjanya. Berbagai permasalahan terkait budaya organisasi tersebut mengakibatkan pegawai dengan kinerja terbaik yaitu sebanyak 4 orang (40%) dari 10 orang pegawai justru memilih untuk mengundurkan diri.

Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior dan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yang kedua adalah gaya kepemimpinan servant leadership. Gaya kepemimpinan servant leadership (pemimpin yang melayani) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain (Spears, 2002). Servant leadership adalah gaya manajemen dalam hal memimpin

dan melayani berada dalam satu harmoni dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang servant leader adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif (Trompenaars & Voerman, 2010). Servant leadership merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya, serta komunitasnya, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi (personal ambitious) dan kesukaannya semata (Vondey, 2010)

Permasalahan terkait gaya kepemimpinan servant leadership yang terjadi di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang yaitu pimpinan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang telah melakukan kepemimpinan yang melayani namun masih belum optimal karena pimpinan lebih memprioritaskan kepentingan anggotanya, tinggal lebih lama di rumah sakit sebelum anggotanya pulang, sering membantu secara langsung apabila terdapat masalah dalam pekerjaan, sangat kooperatif, dan sering memberi support terhadap anggota-anggotanya, namun dalam mengambil setiap keputusan, pimpinan tidak selalu mengajak pegawainya untuk berkontribusi dimana dari 5 keputusan yang dibuat hanya ada 1 keputusan (20%) yang dibuat dengan melibatkan pegawai. Selain itu, komunikasi antara pegawai dan pasien dirasakan masih kurang optimal karena dari 10 orang pegawai terdapat sebanyak terdapat sebanyak 6 orang pegawai (60%) yang acuh tak acuh kepada pasien.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik. Dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan servant leadership (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan Organizational Citizenship Behavior (Z) sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka lokasi penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data. i dalam penelitian ini, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari semua pegawai yang berjumlah 377 orang. Berdasarkan teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan

metode penelitian survey. Lalu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan angket (kuesioner).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kelompok Responden Berdasarkan Rentang Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	21-25 tahun	8	8%
2	26-30 tahun	66	66%
3	31-35 tahun	14	14%
4	36-40 tahun	5	5%
5	41-45 tahun	4	4%
6	46-50 tahun	1	1%
7	51-55 tahun	2	2%
	Total	100	100%

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan rentang usia responden tertinggi pada rentang usia 26 -30 tahun dan terendah dengan rentang usia 21 – 25 tahun.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi (X1)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,759	0,195	Valid
2	Item 2	0,790	0,195	Valid
3	Item 3	0,726	0,195	Valid
4	Item 4	0,826	0,195	Valid
5	Item 5	0,574	0,195	Valid
6	Item 6	0,793	0,195	Valid
7	Item 7	0,617	0,195	Valid
8	Item 8	0,761	0,195	Valid
9	Item 9	0,666	0,195	Valid
10	Item 10	0,756	0,195	Valid
11	Item 11	0,785	0,195	Valid
12	Item 12	0,788	0,195	Valid
13	Item 13	0,662	0,195	Valid
14	Item 14	0,765	0,195	Valid
15	Item 15	0,822	0,195	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel budaya organisasi seluruh item dikatakan valid, yaitu pada item nomor 1 sampai dengan item 15 dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai korelasi item pertanyaan budaya organisasi adalah valid dan dapat digunakan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan Servant Leadership (X2)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,732	0,195	Valid
2	Item 2	0,843	0,195	Valid
3	Item 3	0,624	0,195	Valid
4	Item 4	0,817	0,195	Valid
5	Item 5	0,872	0,195	Valid
6	Item 6	0,822	0,195	Valid
7	Item 7	0,746	0,195	Valid
8	Item 8	0,834	0,195	Valid
9	Item 9	0,821	0,195	Valid
10	Item 10	0,836	0,195	Valid
11	Item 11	0,832	0,195	Valid
12	Item 12	0,833	0,195	Valid
13	Item 13	0,823	0,195	Valid
14	Item 14	0,812	0,195	Valid
15	Item 15	0,803	0,195	Valid
16	Item 16	0,646	0,195	Valid
17	Item 17	0,886	0,195	Valid
18	Item 18	0,778	0,195	Valid
19	Item 19	0,811	0,195	Valid
20	Item 20	0,770	0,195	Valid
21	Item 21	0,905	0,195	Valid
22	Item 22	0,880	0,195	Valid
23	Item 23	0,813	0,195	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan servant leadership seluruh item dikatakan valid, yaitu pada item nomor 1 sampai dengan item 23 dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai korelasi item pertanyaan gaya kepemimpinan servant leadership adalah valid dan dapat digunakan.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja (Y)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,431	0,195	Valid
2	Item 2	0,526	0,195	Valid
3	Item 3	0,700	0,195	Valid
4	Item 4	0,709	0,195	Valid
5	Item 5	0,674	0,195	Valid
6	Item 6	0,742	0,195	Valid
7	Item 7	0,642	0,195	Valid
8	Item 8	0,691	0,195	Valid
9	Item 9	0,611	0,195	Valid
10	Item 10	0,663	0,195	Valid
11	Item 11	0,741	0,195	Valid
12	Item 12	0,563	0,195	Valid
13	Item 13	0,557	0,195	Valid
14	Item 14	0,650	0,195	Valid
15	Item 15	0,662	0,195	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel kepuasan kerja seluruh item dikatakan valid, yaitu pada item nomor 1 sampai dengan item 15 dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai korelasi item pertanyaan kepuasan kerja adalah valid dan dapat digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Organizational Citizenship Behavior (Z)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,669	0,195	Valid
2	Item 2	0,730	0,195	Valid
3	Item 3	0,610	0,195	Valid
4	Item 4	0,677	0,195	Valid
5	Item 5	0,643	0,195	Valid
6	Item 6	0,760	0,195	Valid
7	Item 7	0,637	0,195	Valid
8	Item 8	0,535	0,195	Valid
9	Item 9	0,780	0,195	Valid
10	Item 10	0,708	0,195	Valid
11	Item 11	0,745	0,195	Valid
12	Item 12	0,573	0,195	Valid
13	Item 13	0,691	0,195	Valid
14	Item 14	0,794	0,195	Valid
15	Item 15	0,605	0,195	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel Organizational Citizenship Behavior seluruh item dikatakan valid, yaitu pada item nomor 1 sampai dengan item 15 dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai korelasi item pertanyaan Organizational Citizenship Behavior adalah valid dan dapat digunakan.

#### Uji Rehabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi (X1)

r alpha	r tabel
0,934	0,195

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas Alpha Cronbach positif dan lebih dari > 0.6 yaitu 0,934. Hal itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai reliabel yang tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar atau r alpha (0,934) yang bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,195). Jika harga r alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,934 > 0,195 maka instrument tersebut valid. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan Servant Leadership (X2)

r alpha	r tabel
0,975	0,195

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas Alpha Cronbach positif dan lebih dari > 0.6 yaitu 0,975. Hal itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan servant leadership mempunyai nilai reliabel yang tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar atau r alpha (0,975) yang bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,195). Jika harga r alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,975 > 0,195 maka instrument tersebut valid. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja (Y)

r alpha	r tabel
0,895	0,195

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas Alpha Cronbach positif dan lebih dari > 0.6 yaitu 0,895. Hal itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai reliabel yang tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar atau r alpha (0,895) yang bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,195). Jika harga r alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,895 > 0,195 maka instrument tersebut valid. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Organizational Citizenship Behavior (Z)

r alpha	r tabel
0,908	0,195

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas Alpha Cronbach positif dan lebih dari > 0.6 yaitu 0,908. Hal itu dapat disimpulkan bahwa variabel organizational citizenship behavior mempunyai nilai reliabel yang tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar atau r alpha (0,908) yang bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,195). Jika harga r alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,908 > 0,195 maka

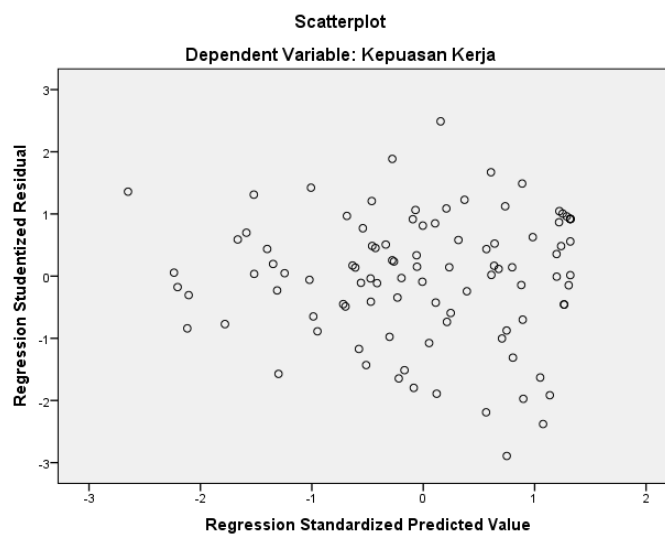
instrument tersebut valid. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

### Three Box Method

Tabel 10. Matriks Tanggapan Responden Berdasarkan Three Box Method

No	Rekapitulasi Variabel	Tinggi	Sedang	Rendah	Perilaku
1	Budaya Organisasi	√			Kesadaran diri
2	Gaya Kepemimpinan Servant Leadership	√			Pemberdayaan (Empowerment)
3	Kepuasan Kerja	√			Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)
4	Organizational Citizenship Behavior	√			Conscientiousness (Kesadaran)

Berdasarkan data di atas semua variabel yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan servant leadership, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit Khusus Paru Karawang termasuk kategori tinggi.



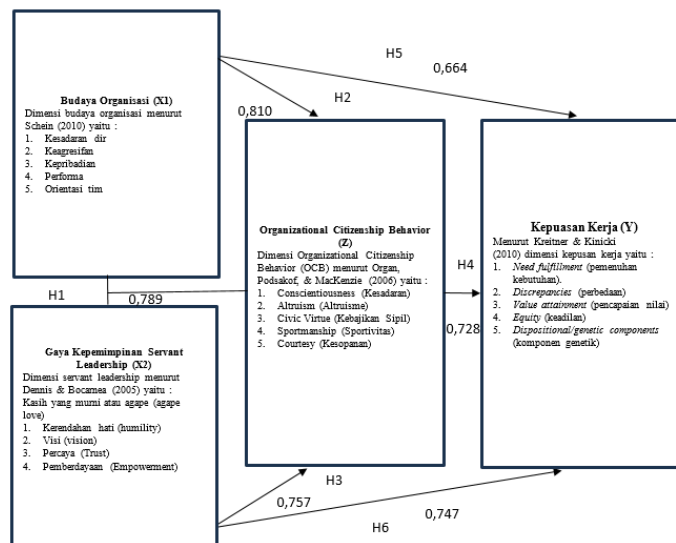
Gambar 1 Hasil Uji Scatterplot Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan gambar di atas pada variabel terikat kepuasan kerja (Y) dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, tidak ada pola yang jelas, dan tidak membentuk pola tertentu seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,666

Dari hasil output normalitas data dengan menggunakan SPSS, pada tabel di atas diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,666. Keputusan dalam penelitian ini yaitu data berdistribusi dengan normal karena nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Artinya data variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan servant leadership (X2), Organizational Citizenship Behavior (Z), dan dan kepuasan kerja (Y) berdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Hasil Uji Korelasi

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	SE	t	p
(Constant)	6,886	5,304	1,298	0,197
Budaya Organisasi	0,102	0,132	1,776	0,040
Gaya Kepemimpinan Servant Leadership	0,232	0,053	4,399	0,000
Organizational Citizenship Behavior	0,383	0,139	2,748	0,007

$$Y = 6,886 + 0,102X1 + 0,232X2 + 0,383Z$$

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,319	3,130
Gaya Kepemimpinan Servant Leadership	0,396	2,523
Organizational Citizenship Behavior	0,280	3,577

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis multikolinearitas tidak terdapat multikolinearitas yang berarti antara masing-masing variabel independen dalam regresi karena nilai Tolerance lebih besar dari 0.1 yaitu pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan servant leadership, dan Organizational Citizenship Behavior.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Organizational Citizenship Behavior (Z) merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan servant leadership (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini berarti semakin baik Organizational Citizenship Behavior yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan pengaruh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan servant leadership (X2) terhadap Kepuasan Kerja
2. Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior
3. Gaya kepemimpinan servant leadership (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan servant leadership yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior
4. Organizational Citizenship Behavior (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- Kepuasan Kerja (Y) di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini berarti semakin baik Organizational Citizenship Behavior yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja
5. Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja
  6. Gaya kepemimpinan servant leadership (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan servant leadership yang diterapkan di rumah sakit maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, W. Y., Ryantini, W. M., & Ardiansyah, J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai YPDPL. *Journal of Economic and Business Retail*, 1(2).
- Adzkiya, Z., Rupida, R., Fadhila, M., Faridah, S., Fikriah, H., & Rahmah, A. F. (2022). Penyuluhan Mengenai Peran Orang Tua Dalam Pola Asuh Di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. *Pusako : Jurnal Pengabdian Psikologi*, 1(2), 31-37.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale Development And Construct Clarification Of Servant Leadership. *Group and Discussion Management*, 31, 300-326.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academic and Management Journal*, 26, 587-595.
- Denison, & Misra. (2007). Toward Of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science. Researchgate*, 6(2).
- Dennis, R. (2004). *Development of the Servant Leadership Assesment Instrumen*.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). *Development of the Servant Leadership Assessment Instrument*. USA: Emerald Group Publishing Limited.
- Fanny, & Admadja. (2017). Analisa Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Bumi Surabaya . *Jurnal Perhotelan dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. USA: MCGraw-Hill Book Company Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.

- Gulo, B. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nias Barat)*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kirana, K. C., Kurniawan, I. S., & Putra, F. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Ocb Sebagai Pemediasi . *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 21(1), 30-38.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria : Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Najafi, S., Nuruzy, A., Azar, H. K., & Shirkouhi, S. N. (5(13), 5241-5248). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Perilaku Anggota Organisasi: Model Empiris. *Jurnal Manajemen Bisnis Afrika*.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Oashttamadea, R. (2019). Analisis Ketepatan Pengodean Diagnosis Obstetri di RS Naili DBS Padang. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 86.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Pardede, R., & Manurung, R. (2014). *Analisis Jalur/Path Analisis Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Perdana, I. K., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6).
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18, 10-22.
- Rakasiwi, D. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Trust In Leadership Pada Karyawan The Lodek Villas I. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2).

- Ramadhani, R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat Kalla Toyota Di Kota Makassar)*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Reaso, M. M., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan Servant Leadership Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Motiva : Jurnal Psikologi*, 5(1), 38-47.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- RSKP. (2022, November 9). *RSKP*. Diambil kembali dari Tentang Kami: <https://rsparukarawang.id/>
- Sahra, F. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Sulsel Kota Makassar*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Setyawan, I. P., & Sriathi, A. A. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8).
- Sinaga, L. M. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja . *LPMP Imperium Journal*.
- Spears, L. (2002). *Tracing The Past, Present, And Future Of Servant-Leadership*. New York: Palgrave Macmillan.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Sudarmanto, R. G. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tan, A. (2016). Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure and Investor Reaction. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(54), 11-17.

- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Trompenaars, F., & Voerman, E. (2010). *Harnessing The Strength Of The World's Mostpowerful Management Philosophy: Servant-Leadership Across Cultures*. New York: MCGraw-Hill.
- Widjanarko, A., & Iqbal, M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Para Guru Sekolah Terpadu Paho, Serpong. *Jurnal Pendidikan & Budaya Warta Pendidikan*, 46, 39-48.
- Wulandari, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt.Telkom Magelang)* . Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Yuniati, Y., Susanti, L. D., & Bakar, A. (2018). Usulan Peningkatan Kinerja Anggota Organisasi Berdasarkan Pengaruh Servant Leadership dan Organizational Citizenship Behavior dengan Metode Path Analysis. *Seminar Nasional Itenas.*