

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH POSITIVE
PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Andrea Violeta Agustina Turangan^{1*}, Maya Sari Dewi²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat^{1,2}
*)andreaturangan@gmail.com

ABSTRACT

This study examined the effect of positive psychological capital (PsyCap) on organizational citizenship behavior (OCB) mediated by job satisfaction. In this study, a quantitative approach was applied. The research sample consisted of nurses of Siaga Banjarmasin Surgical Hospital, with the criteria of permanent nurses, and the sample consisted of 39 people. The distribution of questionnaires was the method used for data collection. Data analysis was performed with the help of SEM-PLS (SmartPLS 4.0). As a result, there is an influence between positive psychological capital on organizational citizenship behavior. Likewise, positive psychological capital on job satisfaction. This study also concluded that job satisfaction mediates the effect of positive psychological capital on organizational citizenship behavior.

Keywords : *positive psychological capital, organizational citizenship behavior, job satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh positive psychological capital (PsyCap) terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian merupakan perawat Rumah Sakit Bedah Banjarmasin Siaga dengan kriteria perawat tetap, sampel berjumlah 39 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan sebagai metode pengumpulan data, yang kemudian dianalisis dengan bantuan SEM-PLS (SmartPLS 4.0). Hasilnya, terdapat pengaruh antara positive psychological capital terhadap organizational citizenship behavior. Demikian pula positive psychological capital terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan organizational citizenship behavior. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positive psychological capital terhadap organizational citizenship behavior.

Kata kunci : *Modal Psikologis Positif, Perilaku Kewargaan Organisasi, Kepuasan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Perawat adalah garda terdepan dalam memberikan perawatan kepada pasien. Dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, perawat menghabiskan lebih banyak waktu bersama pasien, sehingga memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memberikan perhatian dan dukungan yang diperlukan. Perawat tidak hanya memberikan

perawatan klinis tetapi juga bertindak sebagai penasihat, penengah, dan konselor. Oleh karena itu, perawat memiliki tugas dan peran penting dalam layanan yang diberikan rumah sakit (Widiyarti, 2024). Guna mendapatkan pelayanan keperawatan yang optimal, diperlukan usaha lebih dari sekadar menjalankan tugas yang sudah ditentukan. Ini dapat dicapai dengan menerapkan *organizational citizenship behavior* untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan dukungan dan empati di antara para perawat (Jatmika, 2015).

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah tindakan perorangan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tindakan ini tidak dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan atau bahkan diminta secara langsung, tetapi dapat dilakukan (Organ dkk., 2006). Kemudian, You dkk. (2018) menyebutkan OCB sebagai tindakan yang dilakukan atas inisiatif pribadi oleh seorang karyawan, yang meskipun tidak termasuk dalam lingkup tanggung jawab resmi mereka.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat di bagian keperawatan Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga, terdapat sejumlah indikasi permasalahan terkait OCB. Hal ini terlihat dalam isu perilaku antar rekan kerja, di mana perawat mengungkapkan keberatannya dalam menggantikan tugas perawat lain yang tak dapat hadir secara mendadak. Hal ini muncul karena pandangan bahwa jam kerja individu merupakan tanggung jawab pribadi yang harus dijaga, dan perawat merasa bahwa setiap individu memiliki prioritas agenda pribadi mereka di luar lingkup pekerjaan.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi OCB, di antaranya kepemimpinan situasional yang disebutkan dalam Mattalatta (2019) serta dukungan organisasi (Cahyani & Hendryadi, 2018). Selain itu, terdapat Kepuasan Kerja yang turut memengaruhi OCB. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Watoni dan Suyono (2019) bahwa menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja seseorang memberikan dampak baik seperti meningkatnya OCB seseorang, dan sebaliknya. Karyawan secara sukarela, dengan kesadaran penuh, membantu rekan kerja, mematuhi peraturan, dan menciptakan inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Tingkat OCB yang tinggi ditunjukkan oleh karyawan yang puas sebagai bukti dedikasi mereka kepada perusahaan yang telah memperhatikan mereka (Fazriyah dkk., 2019). Sejalan dengan penelitian (Lantasia & Rizal, 2022; Purnomo dkk., 2023; Wahyuni & Supartha, 2019).

Kepuasan kerja merupakan atribut psikologis yang menunjukkan seberapa baik karyawan melihat hasil pekerjaan mereka, karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Riana, 2015). Kepuasan kerja terbentuk melalui evaluasi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka dianggap baik dan bermanfaat dalam memberikan aspek yang dianggap penting oleh mereka (timbal-balik) (Luthans dkk., 2007).

Wawancara dengan sejumlah perawat pelaksana yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan indikasi adanya ketidakpuasan kerja. Tanggung jawab yang mereka rasakan serta komunikasi di antara rekan kerja tidak berjalan secara optimal menjadi faktor yang memengaruhi ketidakpuasan perawat. Hal ini membuat interaksi dan hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan kurang baik. Keadaan hati yang baik membuat individu lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam aktivitas seperti membantu rekan kerja, memberikan komentar positif tentang organisasi, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2021).

Ngwenya dan Pelsler (2020) dalam penelitiannya pada skor manufaktur di Zimbabwe menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *positive psychological capital* seseorang yang dapat mengurangi dampak negatif dalam organisasi, karena

karyawan menjadi lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Sejalan dengan penelitian Lantasia dan Rizal (2022); Newman dkk. (2014) dan didukung oleh penelitian Jung dan Yoon (2015) yang menyatakan indikator *PsyCap* yaitu *hope* dan *optimisme* karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mereka yang memiliki harapan dan rasa optimis cenderung menemukan lebih banyak kesenangan dan nilai dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Positive psychological capital (PsyCap) menurut Luthans dan Youssef (2004) sebagai konstruk multidimensi tingkat tinggi dari gabungan psikologis positif. Dikatakan demikian karena *PsyCap* merupakan variabel unik yang bukan hanya terdiri dari satu konstruk dasar, akan tetapi terdiri dari gabungan konstruk yang membentuk entitas baru sebagai dasarnya.

Penerapan *PsyCap* dapat meningkatkan potensi karyawan, memungkinkan mereka untuk menangani stres, memecahkan masalah, memperoleh pengetahuan dan keterampilan, beradaptasi dengan interaksi multikultur, dan meningkatkan kinerjanya. Menumbuhkan *PsyCap* berarti karyawan dapat membangkitkan energi positif serta mengatasi emosi negatif, dan membangkitkan semangat berkreasi (Yan dkk., 2022).

Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan menemukan indikasi permasalahan *PsyCap* yang ditandai oleh permasalahan mengenai indikator-indikatornya. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa keluhan, seperti perawat yang meragukan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, terdapat juga indikasi permasalahan yang ditunjukkan dengan rasa kurang sukses dalam diri perawat karena kurangnya pengembangan diri yang dianggap sebagai faktor penghambat kemajuan karier, perawat juga merasakan ketidaksiapan dalam menghadapi masalah dan lebih memilih untuk menghindarinya.

Positive psychological capital (PsyCap) merupakan perilaku yang mendukung timbulnya perilaku OCB seseorang. *PsyCap* memainkan peran penting dalam meningkatkan OCB di suatu organisasi. Ini dapat terjadi karena tingginya keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, yang berfungsi sebagai taktik untuk mengatasi tantangan di tempat kerja, seperti inovasi. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan keadaan mungkin lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak untuk menyelesaikan tugas, seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau menawarkan nasihat kepada karyawan baru (Chamisa dkk., 2020). Jika karyawan memiliki modal psikologis, mereka lebih cenderung mengevaluasi dampak tindakan mereka. Ini dapat mendorong mereka untuk lebih aktif meningkatkan perilaku OCB (Sihombing & Wicaksono, 2022). Hal tersebut didukung oleh penelitian (Jung & Yoon, 2015; Purnomo, 2019; Sudirno *et al.*, 2021) yang mengatakan hal serupa.

Selain itu, berdasarkan penelitian terdahulu dikatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi secara parsial dalam pengaruh *PsyCap* terhadap OCB. Penelitian Lantasia dan Rizal (2022) menunjukkan bahwa *PsyCap* memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat memengaruhi OCB karyawan, sehingga dapat memengaruhi keseluruhan organisasi. Meskipun demikian Purnomo (2019) menemukan temuan baru dalam penelitiannya dimana kepuasan kerja disebutkan tidak dapat memediasi pengaruh *PsyCap* terhadap OCB.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji peran kepuasan kerja pada pengaruh *positive psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga.

2. LANDASAN TEORI

Positive Psychological Capital

Psychological capital yang diutarakan Luthans dan Youssef (2004), merupakan bentuk *capital* terkini dalam konteks bisnis. Secara tradisional, bentuk *capital* utama dalam bisnis adalah *economic capital*, yang terkait dengan modal finansial dan aset berwujud. *Economic capital* menjadi fokus utama dalam pengambilan keputusan manajerial terkait keunggulan kompetitif, melibatkan elemen seperti *barriers to entry*, paten, dan teknologi.

Kemudian, pergeseran fokus terjadi ke *human capital*, di mana pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kolektif karyawan menjadi kompetensi khas yang menciptakan nilai dan membedakan perusahaan dari pesaingnya. Nilai tersebut terwujud ketika *human capital* sejalan dengan strategi perusahaan dan terlibat sepenuhnya dalam keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Bentuk *capital* selanjutnya adalah *social capital*, yang terkait dengan hubungan jaringan dan kepercayaan yang terbentuk di luar maupun dalam organisasi. *Social capital* berkaitan dengan konsep *goodwill*, simpati, dan interaksi sosial antar individu yang membentuk unit sosial. Seperti halnya *human capital*, investasi dalam *social capital* dianggap sangat penting untuk kesuksesan dan keunggulan kompetitif organisasi saat ini maupun di masa depan. Selanjutnya, ide *Positive Psychological Capital*, seperti yang diusulkan oleh Luthans dan Youssef (2004), menjadi suatu bentuk investasi yang relevan untuk *psychological capital* masa depan.

PsyCap diyakini sebagai kondisi psikologis positif seseorang yang ditandai oleh keberadaan *self-efficacy* keyakinan dalam kemampuan untuk mengambil dan menyelesaikan tindakan yang diperlukan ketika menghadapi tugas yang menantang. *Optimism* atau atribut positif terhadap pencapaian sukses, baik saat ini maupun di masa mendatang. *Hope* atau usaha dalam menuju tujuan untuk mencapai kesuksesan. *Resilience* atau kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi tantangan demi mencapai keberhasilan (Luthans dkk., 2007).

Dalam Newman dkk. (2014) ada bukti bahwa *PsyCap* memengaruhi sikap karyawan yang positif, termasuk komitmen mereka terhadap organisasi dan perilaku mereka di tempat kerja. *PsyCap* juga berdampak pada berbagai hasil, seperti persepsi lingkungan kerja, keinginan pengusaha untuk berkembang, dan keinginan untuk bekerja dengan perusahaan multinasional. Selain itu, *PsyCap* juga terbukti memiliki pengaruh kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, dalam Purnomo (2019) juga menunjukkan beberapa bahwa dampak yang ditimbulkan dari *PsyCap*, seperti menumbuhkan perilaku OCB yang lebih baik dan meningkatkan rasa kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan atribut psikologis yang menunjukkan seberapa baik karyawan melihat hasil pekerjaan mereka, karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Riana, 2015). Kepuasan kerja terbentuk melalui evaluasi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka dianggap baik dan bermanfaat dalam memberikan aspek yang dianggap penting oleh mereka (timbang-balik) (Luthans dkk., 2021). Harahap dan Prasetya (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada perasaan individu terhadap pekerjaan dan segala aspek yang terkait dengannya.

Rasa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya dapat dilihat dari sejauh mana mereka memiliki perasaan positif tentang aspek dari pekerjaan mereka, seperti menunjukkan jenis pekerjaan yang dianggap menyenangkan oleh karyawan, kesempatan belajar, serta kesempatan mengambil tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan aspek pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya adalah gaji, yang menunjukkan seberapa wajar dan adil bagi organisasi dan karyawan untuk membayar pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam organisasi, karyawan memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang. Bantuan teknis, bimbingan, dan dukungan terhadap perilaku karyawan adalah bagian dari supervisi. Rekan kerja yang menunjukkan kemampuan untuk mendukung satu sama lain dan memiliki keterampilan yang terkait dengan pekerjaan (Riana dkk., 2019).

Menurut Robbins dan Judge (2021) kepuasan di tempat kerja dapat dilihat dalam beberapa hasil, salah satunya adalah OCB. Pekerja yang merasa puas cenderung berpartisipasi dalam OCB dan lebih mungkin melakukan hal-hal seperti membantu rekanan, memberikan organisasi komentar positif, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka.

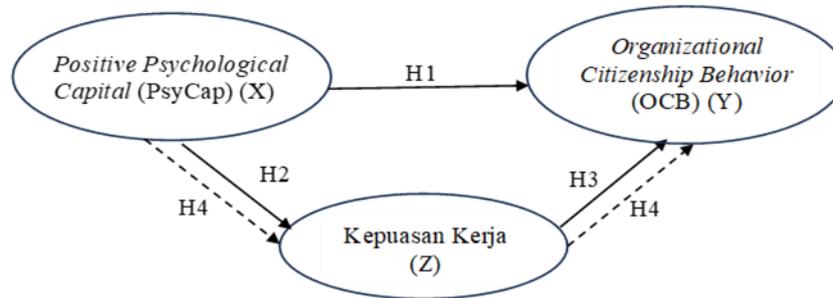
Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah tindakan perorangan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tindakan ini tidak dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan atau bahkan diminta secara langsung, tetapi dapat dilakukan (Organ dkk., 2006). Kemudian, You dkk. (2018) menyebutkan OCB sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang meskipun tidak termasuk dalam lingkup tanggung jawab resmi mereka.

Terdapat lima indikator OCB dalam Organ dkk. (2006) yaitu *altruisme* adalah perilaku memberi bantuan kepada rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam perusahaan tanpa mengharapkan imbalan. *Conscientiousness* adalah ketika karyawan dengan sukarela melakukan lebih banyak pekerjaan daripada standar minimum yang diharapkan perusahaan. *Sportsmanship*, mereka menunjukkan toleransi dan bijaksana terhadap kondisi perusahaan yang buruk. Rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan keinginan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dikenal sebagai *civic virtue*. *Courtesy*, seperti mempertimbangkan perilaku yang akan berdampak pada rekan kerja dan hubungan pekerjaan.

Menurut Alotaibi (2001), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi OCB, seperti *perception of fairness* yaitu keseimbangan antara hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi merupakan elemen utama dalam persepsi ini. Jika keadilan organisasi tidak tercapai, karyawan merasa perlu mengubah hubungan sosial yang saling berinteraksi dengan organisasi. Selanjutnya, *job satisfaction* yang mencerminkan tanggapan seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, *organizational commitment* yang melibatkan nilai-nilai organisasi, keterlibatan untuk meraih kepentingan organisasi, dan loyalitas kepada organisasi. Serta, *felt obligation* merupakan sikap individu dalam memperlakukan dengan baik individu lainnya, dan norma timbal balik mendorong untuk memberikan perlakuan yang sama.

3. MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini menggunakan konsep atau teori untuk menjawab rumusan masalah, yang kemudian membentuk hipotesis penelitian. Setelah pengumpulan data, hipotesis diuji secara kuantitatif. 43 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga adalah populasi penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yaitu *purposive sampling* (Sugiyono, 2022:133). Sehingga, didapatkan 39 orang dengan kriteria sebagai perawat tetap di Rumah Sakit Bedah Siaga Banjarmasin. Dalam penelitian ini, skala lima poin *Likert* digunakan sebagai alat ukur pada kuesioner sebagai sumber data dalam penelitian ini.

SEM-PLS (SmartPLS 4.0) akan digunakan untuk menganalisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis ini meliputi dua tahap pengujian, yaitu *outer model* dan *inner model* dengan tujuan dari analisis adalah untuk menguji model serta hubungan variabelnya.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Measurement Model Analysis (Outer Model)

Evaluasi reliabilitas, *convergent validity*, dan *discriminant validity* akan dilakukan dalam penelitian ini. adalah tahap di mana pengukuran dievaluasi menggunakan indikator reflektif. Nilai *loading factor* tidak boleh kurang dari 0.7 (Ghozali, 2021:68). Berikut dalam Tabel 1 menampilkan temuan hasil *uji convergent validity*.

Tabel 1 : Nilai *Convergent Validity*

Item	<i>PsyCap</i> (X)	OCB (Y)	KK (Z)
X.1	0,718		
X.2	0,802		
X.3	0,815		
X.4	0,718		
X.5	0,731		
X.6	0,922		
X.7	0,811		
X.8	0,864		
X.9	0,760		
X.10	0,846		
X.11	0,840		
X.12	0,849		
Y.1		0,760	
Y.2		0,808	
Y.3		0,714	
Y.4		0,854	
Y.5		0,785	
Y.6		0,727	
Y.7		0,791	
Y.8		0,834	
Y.9		0,719	
Y.10		0,867	
Y.11		0,834	
Y.12		0,789	
Y.13		0,764	
Y.14		0,890	
Y.15		0,829	
Y.16		0,703	
Y.17		0,815	
Y.18		0,796	
Y.19		0,779	
Y.20		0,710	
Y.21		0,806	
Y.22		0,804	
Y.23		0,794	
Z.1			0,750
Z.2			0,814
Z.3			0,870
Z.4			0,866
Z.5			0,819
Z.6			0,779
Z.7			0,919
Z.8			0,918
Z.9			0,867
Z.10			0,908

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Hasil dari pengujian menunjukkan nilai 0.7 atas semua faktor *loading*. sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi pada model. Kemudian. semua konstruk dikatakan valid dan memenuhi *rule of thumb uji* validitas konvergen dengan parameter lebih dari 0.70. Sehingga uji *validity convergent* terpenuhi.

Selanjutnya. uji *discriminant validity* dilakukan berdasarkan prinsip bahwa pengukuran dari berbagai konstruk harus menunjukkan perbedaan yang jelas. Caranya dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT) kurang dari 0.90 (Ghozali. 2021:71). Pengukuran *discriminant validity* menggunakan HTMT direkomendasikan karena dinilai lebih akurat (Hair dkk.. 2019). Berikut dalam Tabel 2 menampilkan temuan hasil uji nilai pada uji *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 2 : Uji Discriminant Validity

Variabel	<i>PsyCap</i>	OCB	JS
<i>PsyCap</i>			
OCB	0,860		
JS	0,823	0,806	

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Hasil pengujian dari setiap pasangan variabel dalam penelitian ini kurang dari 0.90. Maka uji *discriminant validity* dinyatakan terpenuhi.

Guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan melakukan pengukuran konstruk dengan akurasi, konsistensi, dan ketepatan, uji reliabilitas dilakukan. Dalam Ghozali (2021:69) untuk menilai reliabilitas konstruk yang menggunakan indikator refleksif, terdapat dua metode yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 : Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>PsyCap</i>	0,951	0,958
OCB	0,973	0,975
KK	0,958	0,964

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan dianggap reliabel, karena hasil uji reliabilitas memiliki nilai lebih dari 0.70.

Structural Model Analysis (Inner Model)

Nilai *R-Square*, dalam Ghozali (2021:73) diketahui guna mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel yang diteliti. Jika nilai *R-Square* mencapai 0.75, maka dianggap substansial atau kuat. Sebaliknya, jika nilai *R-Square* berada di rentang 0.50, model dianggap memiliki kekuatan *moderate* atau sedang. Sementara itu, apabila nilai *R-Square* hanya mencapai 0.25, model akan dianggap lemah. Penelitian dapat menggunakan kriteria ini untuk mengevaluasi seberapa efektif model menjelaskan ragam variabel dependen yang diteliti.

Tabel 4 : R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
OCB	0,742	0,728
JS	0,633	0,623

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Hasil uji *R-square* berdasarkan tabel sebesar 0.742 berarti kemampuan *PsyCap* terhadap OCB menunjukkan model sedang (*moderate*). Selanjutnya, kemampuan *PsyCap* terhadap KK menunjukkan hal yang sama yaitu memiliki model sedang (*moderate*), dengan *R-square* sebesar 0.633.

Nilai *f-Square* menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel. Kriteria penilaian efek adalah 0.02, 0.15, dan 0.35 secara berurutan menunjukkan efek yang kecil, sedang, dan efek yang besar. Dengan memperhatikan nilai-nilai ini, penelitian

dapat menilai signifikansi dampak variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis yang dilakukan (Ghozali, 2021:74).

Tabel 5 : f-Square

Variabel	<i>PsyCap</i>	OCB	JS
<i>PsyCap</i>		0,450	0,1725
OCB			
JS		0,168	

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5. hasil analisis *PsyCap* terhadap OCB memiliki *f-Square* sebesar 0.450 yang berarti *PsyCap* berefek besar terhadap OCB. Selanjutnya. *PsyCap* terhadap KK memiliki *f-Square* sebesar 0.1725. yang berarti memiliki efek sedang. Kemudian. KK terhadap OCB memiliki *f-Square* sebesar 0.168. yang berarti memiliki efek sedang.

Mediation Effects. terjadi antara variabel independen dan dependen melalui mediator yang menghubungkan keduanya (Ghozali, 2021:183). Analisis ini menggunakan dua pengujian. yaitu. *direct effects*. dalam Juliandi (2018) untuk memeriksa hipotesis tentang pengaruh langsung variabel. Koefisien jalur dan nilai signifikansi adalah standar untuk mengevaluasi ujian ini.

Nilai positif pada koefisien jalur. mengindikasikan bahwa secara positif variabel independen memengaruhi variabel dependen. yang berarti jika nilai variabel independen meningkat. dependen akan meningkat. Sebaliknya. nilai koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen secara negatif. Selanjutnya. nilai probabilitas atau signifikansi. juga dikenal sebagai *P-value*. akan dihitung. *P-value* tidak lebih dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh dianggap signifikan secara statistik. Sebaliknya. ketika nilai *P-value* tidak kurang dari 0.05. dianggap tidak signifikan secara statistik. Dengan menggunakan ambang batas ini. penelitian dapat menentukan apakah hubungan antar variabel yang diamati memiliki kepentingan yang signifikan dalam konteks statistik.

Kedua. *Indirect Effects*. Analisis ini dilakukan dalam Juliandi (2018) untuk memeriksa hubungan antar variabel melalui variabel mediator berdasarkan hipotesis tentang pengaruh tidak langsungnya. Nilai *P-value* diperhitungkan dalam penelitian ini. Nilai *P-value* dalam analisis tidak lebih dari 0.05 akan dianggap signifikan. menunjukkan bahwa variabel mediator memiliki peran dalam memediasi hubungan antara variabel. Sedangkan nilai *P-value* yang lebih besar 0.05 dianggap bahwa variabel mediator tidak memiliki peran.

Tabel 6 : Mediation Effect

Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	P-Values
H1	<i>PsyCap</i> -> OCB	0,562	0,000
H2	<i>PsyCap</i> -> Kepuasan Kerja	0,796	0,000
H3	Kepuasan Kerja -> OCB	0,344	0,015
H4	<i>PsyCap</i> -> Kepuasan Kerja -> OCB	0,274	0,014

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6. hasil analisis uji nilai koefisien jalur berdasarkan nilai original sample bernilai positif. dengan kesimpulan bahwa *PsyCap* terhadap OCB memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.562 dan memiliki pengaruh signifikan dengan *P-value* bernilai 0.000 tidak lebih dari 0.05. artinya hasil pengujian menunjukkan bahwa: Hipotesis 1 diterima. Selanjutnya. *PsyCap* terhadap KK memiliki koefisien jalur sebesar 0.796 dan nilai *P-value* yang berarti pengaruh *PsyCap* terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05. Dengan demikian. hasil pengujian menunjukkan bahwa:

Hipotesis 2 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa KK terhadap OCB memiliki koefisien jalur sebesar 0.344 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan *P-value* bernilai 0.015 tidak lebih dari 0.05. Maka, hasil pengujian hipotesis 3 diterima. Kemudian, dilakukan uji *bootstrapping distribution* untuk menentukan efek mediasi. Nilai koefisien jalur berdasarkan sampel asli sebesar 0.274. Nilai tersebut bernilai positif. Artinya, pengaruh *PsyCap* terhadap OCB yang dimediasi oleh KK dengan *P-value* bernilai 0.014 kurang dari 0.05 adalah signifikan. Oleh karena itu, Hipotesis 4 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *positive psychological capital (PsyCap)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *PsyCap* terhadap OCB berdampak positif pada perawat di Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perawat dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi lebih cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk berpartisipasi lebih aktif dalam tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, bahkan melebihi harapan rumah sakit. Temuan sejalan dengan pendapat (Chamisa dkk., 2020; Jung & Yoon, 2015; Purnomo, 2019; Sihombing & Wicaksono, 2022; Sudirno dkk., 2021; Theodora & Ratnaningsih, 2018).

Pengaruh *positive psychological capital (PsyCap)* terhadap kepuasan kerja

Selanjutnya, *PsyCap* terhadap kepuasan kerja berdampak positif pada Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga. Penerapan *PsyCap* dapat meningkatkan sikap, perilaku, dan kesejahteraan mental perawat. Akibatnya, perawat lebih puas dengan pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan (Jung & Yoon, 2015; Lantasia & Rizal, 2022; Ngwenya & Pelsler, 2020).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Hasil analisis memperlihatkan pengaruh yang positif signifikan pada kepuasan kerja terhadap OCB Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga. Perasaan puas dengan pekerjaan perawat memengaruhi perilaku yang dilakukan di luar tanggung jawab utamanya. Perawat cenderung bersikap positif terhadap rumah sakit ketika mereka puas. Bahkan melampaui harapan, mereka menjadi lebih aktif dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan rumah sakit. Sejalan dengan (Fazriyah dkk., 2019; Lantasia & Rizal, 2022; Purnomo dkk., 2023; Wahyuni & Supartha, 2019; Watoni & Suyono, 2019).

Peran mediasi kepuasan kerja pada Pengaruh *positive psychological capital (PsyCap)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Kemudian, hasil uji *bootstrapping distribution* menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *PsyCap* terhadap OCB Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga. Hasil sejalan dengan pendapat (Lantasia & Rizal, 2022).

6. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *positive psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian,

kepuasan kerja menunjukkan peran mediasinya pada hubungan *positive psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* Rumah Sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai *positive psychological capital* dengan nilai rata-rata terendah berada pada indikator *hope*. manajemen rumah sakit dapat memberikan pembinaan dan dukungan guna meyakinkan para perawat dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai target kerja pribadi mereka. Dukungan yang diberikan bisa berupa pendidikan untuk perawat baik dalam bentuk seminar maupun *workshop* dengan tujuan agar para perawat lebih merasa termotivasi untuk mencapai target kerjanya.

Selanjutnya mengenai *organizational citizenship behavior* dengan nilai rata-rata terendah berada pada indikator *alturism*. manajemen rumah sakit dapat membantu para perawat untuk menciptakan rasa empati antar perawat. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kegiatan kebersamaan antar perawat. seperti membuat kegiatan kreatif seni terapi yang berfokus pada memahami dan mengekspresikan emosi sehingga para perawat dapat meningkatkan empati terhadap kondisi dan pengalaman antar perawat. Selain itu. berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja di mana nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator peluang promosi. manajemen rumah sakit dapat menyediakan program pengembangan karier seperti pelatihan dalam etika dan kepemimpinan. pelatihan keterampilan keperawatan. Kemudian dukungan untuk mendapatkan sertifikasi. seperti sertifikasi perawat kamar bedah maupun keterampilan lainnya. Manajemen rumah sakit juga dapat memberikan dukungan berupa pendidikan lanjutan bagi perawat. Adapun bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengubah unit analisis penelitian menjadi tenaga kesehatan non-medis. karyawan hotel. karyawan perusahaan korporat. dan sebagainya. maupun menambahkan variabel baru untuk memperbarui penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi. A. G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: a study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management* . 30(3). 363–376. <https://doi.org/10.1177/009102600103000306>
- Cahyani. P. R.. & Hendryadi. H. (2018). Hubungan dukungan organisasi. kepuasan kerja. dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*. 1(1). 47–58. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v1i1.19>
- Chamisa. S. F.. Mjoli. T. Q.. & Mhlanga. T. S. (2020). Psychological capital and organisational citizenship behaviour in selected public hospitals in the Eastern Cape Province of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*. 18. 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1247>
- Fazriyah. M.. Hartono. E.. & Handayani. R. (2019). *The influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior*. 201–205. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- Ghozali. I. (2021). *Partial least squares konsep. teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Harahap, L. S., & Prasetia, I. (2021). Pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas. *Manajemen Pendidikan Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 2(3), 22–38. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>
- Jatmika, A. D. (2015). Organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat di rumah sakit ibu dan anak “X” di Bandung. *Psibernetika*, 8(1), 48–61. <http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v8i1.487>
- Juliandi, A. (2018). Modul pelatihan structural equation model based partial least square (SEM-PLS): menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas* <https://doi.org/10.5281/Zenodo.2532119> B atam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees’ positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Lantasia, C. P. D., & Rizal, A. (2022). The influence of empowerment and psychological capital on organizational citizenship behavior, mediated by job satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 20357–20370. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6053>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. Information Age Publishing, Incorporated.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada perusahaan keluarga (studi kasus pada PT. Putra Karella Group). *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.31605/mandar.v1i2.320>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(SUPPL.1). <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior “its nature, antecedents, and consequences.”* SAGE Publication.

https://books.google.co.id/books?id=wXiHCgAAQBAJ&lpg=PP1&ots=7ddvP1WZK_&dq=info%3Avc2cKmRg-JUJ%3Ascholar.google.com%2F&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false

- Purnomo. A. K. (2019). Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Maranatha*. 19(1). 1–10. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i1.1128>
- Purnomo. A. K., Apriliani. D., & Aziz. T. F. (2023). Intervensi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior organisasi kemahasiswaan. *JESYA (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. 6(2). 1459–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1090>
- Riana. I. G. (2015). Effect motivation on business performance: the mediation role of job satisfaction and leadership (a study in village credit institutions). *European Journal of Business, Economics and Accountancy*. 3(2). 1–11.
- Riana. I. G., Wiagustini. N. L. P., Dwijayanti. K. I., & Rihayan. I. G. (2019). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*. 20(2). 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Robbins. S. P., & Judge. T. A. (2021). *Organizational behavior. updated global edition*. Pearson Higher Ed.
- Sihombing. G. J. M., & Wicaksono. D. E. (2022). Pelatihan psychological capital untuk meningkatkan organizational citizenship behavior. *Jurnal Psikologi Konseling*. 21(2). 1440–1449. <https://doi.org/10.24114/konseling.v21i2.41111>
- Sudirno. D., Mulyani. H. S., & Prihartini. E. (2021). Psychological capital dan komitmen organisasional pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Ilmu Sosial : Co-Management*. 4(2). 648–658. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i2.1231>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Theodora. T. H., & Ratnaningsih. I. Z. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan organizational citizenship behavior pada pramuniaga PT. X cabang tangerang. *Jurnal Empati*. 7(2). 285–293. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21698>
- Wahyuni. N. P. D. E., & Supartha. I. W. G. (2019). Pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 8(10). 6079–6098. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>
- Watoni. M. H., & Suyono. J. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (study pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal JDM*. 2(2). 181–193. <https://dx.doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10073>

- Widiyarti. Y. (2024. February 2). Saat perawat kembali jadi profesi yang paling dipercaya warga Amerika. *Tempo.Co*. <https://gaya.tempo.co/read/1828867/saat-perawat-kembali-jadi-profesi-yang-paling-dipercaya-warga-amerika>
- Yan. Z., Bai. N., Mansor. Z. D., & Choo. W. C. (2022). Effects of psychological capital and person-job fit on hospitality employees' work-family conflict, family-work conflict and job performance: the moderating role of marital status. *Frontiers in Psychology*. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868971>
- You. L., Wang. Z., Kang. Y., Zhao. Y., & Zhang. D. (2018). Experimental investigation of porosity and permeability change caused by salting out in tight sandstone gas reservoirs. *Journal of Natural Gas Geoscience*. 3(6). 347–352. <https://doi.org/10.1016/j.jnggs.2018.12.003>