# HUBUNGAN WORKPLACE WELL-BEING DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI PUSKESMAS DANOWUDU KOTA BITUNG SULAWESI UTARA

#### Novia Dharma Ratani

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado Email : dharmanoviya@unima.ac.id

## Harol R. Lumapow

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Manado Email: harollumapow@unima.ac.id

## Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado Email: meikehartati@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Workplace Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Puskesmas Danowudu Kota Bitung Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Danowudu yang berjumlah 64 orang. Instrumen yang digunakan berupa skala workplace well-being dan skala organizational citizenship behavior. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi product moment dengan bantuan SPSS 29 for windows. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar -366 dengan nilai signifikansi 0.03 < 0.05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara workplace well-being dengan organizational citizenship behavior pada pegawai Puskesmas Danowudu. Hubungan korelasi diantara keduanya bersifat negatif, dalam artian bahwa semakin rendah workplace well-being pada pegawai maka organizational citizenship behavior pada pegawai akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Workplace Well-Being(WWB), Organizational Citizenship Behavior(OCB), Pegawai Puskesmas

Abstract: This study aims to determine the relationship between Workplace Well-Being and Organizational Citizenship Behavior in Danowudu Health Center employees, Bitung City, North Sulawesi. This study used a quantitative approach. The subjects in this study were 64 employees of Danowudu Health Center. The instruments used are the workplace well-being scale and the organizational citizenship behavior scale. The data from this study was then analyzed using the product moment correlation test with the help of SPSS 29 for windows. Based on calculations made with product moment correlation, a correlation coefficient of -366 was obtained with a significance value of 0.03 < 0.05. The results showed that there was a relationship between workplace well-being and organizational citizenship behavior in Danowudu Health Center employees. The correlation between the two is negative, in the sense that the lower the workplace well-being in employees, the higher the organizational citizenship behavior in employees.

**Keywords:** Workplace Well-Being(WWB), Organizational Citizenship Behavior(OCB), Puskesmas Employees.

## PENDAHULUAN

Puskesmas didirikan dengan tujuan utama pelayanan kesehatan memberikan masyarakat di tingkat primer. Ini mencakup promosi kesehatan, pencegahan upaya penyakit, perawatan dasar, dan rehabilitasi. Puskesmas bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya.Salah satu tujuan utama pendirian puskesmas adalah untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat, terutama mereka yang tinggal di daerah dan terpencil. Ini membantu pedesaan mengatasi masalah ketidaksetaraan dalam akses ke layanan kesehatan. Puskesmas berfokus pada upaya pencegahan penyakit, termasuk imunisasi, penyuluhan tentang kesehatan reproduksi, promosi pola makan sehat, dan gaya hidup sehat. Dengan demikian, puskesmas berperan penting dalam mengurangi beban penyakit di masyarakat. Puskesmas menyediakan layanan dasar seperti pemeriksaan kesehatan, perawatan ibu dan anak, pelayanan gizi, serta pengobatan penyakit umum. Mereka juga dapat merujuk pasien ke fasilitas kesehatan tingkat lebih tinggi jika diperlukan.

Pegawai Puskesmas adalah individuindividu yang bekerja di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas adalah unit pelayanan kesehatan primer yang terdapat di berbagai wilayah di Indonesia. Puskesmas memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena mereka adalah pintu masuk utama bagi masyarakat untuk mendapatkan perawatan kesehatan dasar. Menurut Azwar (dalam Hetmi dkk. 2016) Puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan

pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu.

Pegawai Puskesmas terdiri dari berbagai macam tenaga kesehatan, seperti dokter, bidan. apoteker, perawat. dan petugas kesehatan lainnya. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat di wilayah pelayanan Puskesmas. Selain memberikan perawatan medis, pegawai Puskesmas juga terlibat dalam kegiatan pencegahan penyakit dan promosi kesehatan. Mereka melakukan programprogram seperti imunisasi. penvuluhan kesehatan, pemeriksaan kesehatan berkala, dan kampanye kesehatan masyarakat. Puskesmas juga memerlukan pegawai yang terlibat dalam administrasi dan manajemen, seperti manajer Puskesmas, petugas administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya, pengadaan obat dan peralatan medis, serta pelaporan kegiatan Puskesmas. Pegawai Puskesmas berinteraksi secara langsung dengan komunitas setempat. Mereka memahami budaya dan kebutuhan masyarakat, serta bekerja sama dengan mereka untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan dan upaya pencegahan penyakit.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan, pegawai puskesmas mungkin perlu mengikuti pendidikan tambahan atau pelatihan berkala untuk tetap terkini dengan praktik terbaik dan perkembangan terbaru dalam kesehatan masyarakat. Banyak pegawai puskesmas memiliki komitmen yang kuat terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Mereka mungkin memiliki motivasi intrinsik untuk membantu masyarakat dan berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan peningkatan masyarakat Keterampilan setempat. komunikasi yang baik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim sangat penting dalam pekerjaan di puskesmas. Ini membantu dalam interaksi dengan pasien, kolaborasi antarpegawai, dan pelaksanaan program kesehatan. Pegawai puskesmas diharapkan untuk mematuhi standar etika profesional dan hukum dalam praktik kesehatan mereka. Mereka juga diharapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi pasien dan menghormati hak-hak pasien. Pegawai puskesmas sering kali memiliki pengetahuan mendalam tentang kondisi kesehatan dan sosial di wilayah tempat mereka bekerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk merencanakan dan memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka (in role behavior), tetapi juga oleh perilaku pegawai di luar lingkup deskripsi pekerjaan tersebut (extra role behavior) yang juga turut mendukung kelancaran operasional organisasi. Perilaku yang melebihi tugas yang tertera dalam deskripsi pekerjaan dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Menurut Organ dkk, OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung diakui melalui sistem penghargaan resmi, namun secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Soegandhi, 2013),. Dengan kata lain, OCB adalah tindakan yang dilakukan oleh pegawai secara sukarela, tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal mereka, namun secara efektif mendukung operasional organisasi. Perilaku ini bukan karena tekanan dari pihak manapun, melainkan berasal dari motivasi internal untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.

Sementara itu, Djati mengusulkan konstruksi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang memberikan manfaat kepada organisasi secara sukarela dan melampaui kewajiban peran yang ditetapkan (Djati, 2009). Dalam penelitiannya, OCB dijelaskan sebagai perilaku pegawai yang tidak hanya memenuhi standar perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan, namun juga memberikan manfaat tambahan bagi organisasi tanpa memandang rekan kerja atau perusahaan.

Definisi yang sedikit berbeda diajukan oleh Organ tahun 1988, yang menggambarkan OCB sebagai perilaku yang bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan tanpa mengorbankan produktivitas individu (Organ, 1988). Ini berarti OCB terdiri dari tindakan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal atau perilaku yang tidak secara langsung dihargai secara formal.

OCB mencakup berbagai tindakan, seperti membantu rekan kerja yang sedang kewalahan dengan tugas, berbagi hari libur, menampilkan sikap sportif dan saling menghormati, serta tindakan positif lainnya. Berbagai studi menunjukkan bahwa OCB berperan besar dalam meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, menghemat sumber daya organisasi, memfasilitasi koordinasi aktivitas kerja, meningkatkan daya tarik dan retensi karyawan yang berkualitas, stabilisasi kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis (Ocampo et al., 2018; Szabó, Czibor, Restás, & Bereczkei, 2018).

Menurut Organ dkk, OCB terdiri dari lima dimensi, yaitu: a. Altruism, yaitu perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. b. Courtesy, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalahmasalah interpersonal. c. Sportmanship, yaitu perilaku toleransi yang dimiliki pegawai terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatankeberatan. d. Civic virtue, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). e. Conscientiousness, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai (Soegandhi, 2013).

Berdasarkan temuan lapangan mengenai masalah OCB di Puskesmas Danowudu, ditemukan bahwa beberapa perilaku OCB dari pegawai memiliki dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Contohnya, beberapa pegawai cenderung kurang disiplin dalam bekerja, terutama dalam hal kehadiran yang seringkali terlambat, menyebabkan pasien harus menunggu lebih untuk mendapatkan lama pelayanan, menunjukkan kurangnya conscientiousness. Selain itu, beberapa pegawai juga kurang ramah, tidak responsif, dan kurang tanggap dalam menangani kebutuhan pasien, yang juga menunjukkan kurangnya conscientiousness, sehingga membuat pasien merasa enggan untuk berinteraksi dengan mereka.

Selanjutnya, altruisme dari pegawai juga masih kurang, terlihat dari ketidakmampuan beberapa pegawai untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, seperti staf administrasi yang kesulitan mengelola jumlah pasien yang banyak, namun tidak mendapat bantuan dari staf lainnya yang lebih sibuk dengan urusan pribadi seperti bermain gadget dan berinteraksi sosial dengan pegawai lain. Karena alasan-alasan ini, peningkatan OCB di antara pegawai Puskesmas ini sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Page menjelaskan bahwa workplace wellbeing adalah keadaan di mana para pekerja merasa baik dan sejahtera saat menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan perasaan (emosi positif atau negatif) secara umum (core affect) dan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang berkaitan saat melakukan pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik) (Page, 2005). Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merasakan kesejahteraan di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang optimal dalam jangka waktu yang panjang. Keseiahteraan berhubungan erat dengan kesehatan dan produktivitas, sehingga kesejahteraan dan produktivitas pegawai dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun pegawai secara keseluruhan.

Istilah kesejahteraan di tempat kerja memiliki beragam makna. Definisi kesejahteraan di tempat kerja mencakup perasaan kesejahteraan dan kesehatan, yang menyebabkan munculnya istilah Workplace Well-being (Danna dan Griffen, 1999). Danna dan Griffen juga menekankan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pegawai seharusnya menjadi perhatian utama, karena hal tersebut dapat menyadarkan pegawai bahwa faktor-faktor lain di lingkungan kerja dapat menimbulkan risiko bagi kesejahteraan mereka.

Workplace Well-being juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap pembentukan kepribadian karakteristik pegawai yang tercermin dalam modal psikologis seperti harapan, efikasi ketahanan, dan optimisme. Kesejahteraan vang rendah pada pegawai dapat berdampak pada produktivitas yang rendah, penurunan kualitas pengambilan keputusan, dan berkurangnya kontribusi pegawai terhadap organisasi atau perusahaan mereka. Dengan merujuk pada penjelasan para ahli, Workplace Well-being bisa diartikan sebagai perasaan aman, nyaman, dan dampak positif lainnya yang dirasakan oleh pegawai saat bekerja maupun berada di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat Workplace Well-being yang tinggi cenderung memiliki emosi positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka, memberikan manfaat bagi perusahaan.

Dengan memahami bagaimana Workplace Well-Being (kesejahteraan di tempat kerja) mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), organisasi dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas kehidupan keria pegawai. lebih Kesejahteraan yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif dalam perilaku positif di lingkungan kerja, seperti membantu rekan kerja dan memberikan kontribusi yang lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas dan keseluruhan organisasi. Pegawai yang merasa kesejahteraan di tempat kerja mereka diperhatikan cenderung lebih setia pada organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover dan menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan ulang. Hubungan yang erat antara Workplace Well-Being (WWB) dan OCB juga dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa diperhatikan dan didukung oleh organisasi mereka kemungkinan besar akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi sumber acuan peneliti dalam pembuatan penelitian ini adalah hubungan work family conflict (wfc) dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada perawat perawat wanita rumah sakit Pantiwilasa Citarum Semarang. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik korelasi Product Moment dari Pearson vang menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,808 dengan p (< 0,01). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara WFC dengan OCB, yang berarti OCB pada perawat akan semakin tinggi apabila WFC rendah, dan begitu juga sebaliknya semakin tinggi WFC maka perilaku OCB semakin rendah. Sumbangan efektif yang diberikan variabel WFC pada OCB adalah sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya 34,7% berasal dari faktor karakteristik lain seperti individual, karakteristik tugas atau pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, interaksi dengan produktivitas pimpinan, kerja, sistem menejemen, budaya organisasi, dan performansi kerja.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dinyatakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui Hubungan Workplace Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Puskesmas Danowudu Kota Bitung Sulawesi Utara.

# **METODE**

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang memiliki nilai prediktif. Pendekatan ini sering disebut sebagai pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka

dan dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2018).

Populasi penelitian merupakan kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami, yang kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh Pegawai Puskesmas Danowudu Kota Bitung Sulawesi Utara, yang berjumlah 64 pegawai.

Dalam pengambilan data sampel pada penelitian ini digunakan pendapat Arikunto yaitu bahwa apabila subjek dalam populasi kurang dari 100, maka lebih baik semua subiek dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Hatmoko, 2015). Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian berjumlah 64 orang pegawai yang ada di Puskesmas Danowudu Kota Bitung Sulawesi Utara. Jadi, sampel yang dipakai dalam penelitian ini diambil keseluruhan pegawai baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja yang bergerak dalam memajukan Puskesmas Danowudu Kota Bitung Sulawesi Utara. Teknik sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan (Sugiyono, 2018)sebagai sampel yaitu 64 pegawai.

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner atau angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis responden untuk dijawabnya kepada (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, angket atau kuesioner dibagikan dalam bentuk google form dan disebarkan pada sampel responden yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan memanfaatkan media sosial yaitu Whatsapp. Skala dalam penelitian ini menggunkan format Likert dimana setiap aitem terdiri dari empat pilihan jawaban, Pernyataan yang mendukung (favorabel) diberi skor, yaitu Sangat Sesuai (SS) = 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Dan untuk

pertanyaan yang bersifat tidak mendukung (unfavorabel) diberi skor, yaitu Sangat Sesuai (SS) = 1, Sesuai (S) = 2, Tidak Sesuai (TS) = 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala pengukuran yaitu skala OCB dan WWB. Skala OCB digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat perilaku citizenship yang dimiliki oleh subjek penelitian. OCB diukur dengan menggunakan skala OCB yang disusun berdasarkan dimensidimensi yang digunakan oleh Organ dkk., (2006) yang telah dimodifikasi oleh Devi E. C. Ning Tyas (Tyas, 2021) dan kemudian peneliti meminta ijin penggunaan skala kepada peneliti vang telah memodifikasi alat ukur tersebut. Sedangkan untuk skala WWB digunakan untuk mengukur kepuasan terhadap aspek-aspek kerja. Untuk mengukur WWB, peneliti mengadaptasi dari alat ukur yang diadaptasi dan dikembangkan oleh Vianda Maulidina (2021) kemudian peneliti meminta penggunaan skala kepada peneliti yang telah mengadaptasi dan mengembangkan alat ukur tersebut. Alat ukur WWB mengukur tiga dimensi dari Workplace Well-being Index (WWBI) dengan mengembangkan pandangan (Page, 2005).

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H\_1 : Terdapat hubungan positif antara workplace well-being dengan organizational citizenship behavior

H\_o: Terdapat hubungan negatif antara workplace well-being dengan organizational citizenship behavior.

# HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam menguji normalitas setiap variabel pada penelitian ini, Peneliti akan menggunakan uji Kolmogorov Smimov dengan membandingkan antara distribusi data yang akan diuji dan distribusi normal baku. Menurut Danang Sunyoto (2016) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut: Selain uji asumsi klasik

multikolineritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardız ed Residual

| N                                   |                               |                | 64                |
|-------------------------------------|-------------------------------|----------------|-------------------|
| Normal<br>Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                          | ,0000000       |                   |
|                                     | Std. Deviation                | on             | 7,34018050        |
| Most<br>Extreme                     | Absolute                      |                | ,055              |
| Differences                         | Positive                      |                | ,055              |
|                                     | Negative                      |                | -,048             |
| Test Statistic                      |                               |                | ,055              |
| Asymp. Sig. (2                      | 2-tailed) <sup>c</sup>        |                | ,200 <sup>d</sup> |
| Monte Carlo<br>Sig. (2-             | Sig.                          |                | ,908              |
| tailed)e                            | 99%<br>Confidence<br>Interval | Lower<br>Bound | ,901              |
|                                     |                               | Upper Bound    | ,916              |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 1, dari hasil uji normalitas yang sudah dilakukan, diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) Workplace Well-being dengan Organizational Citizenship Behavior adalah 0,200, yang berarti bahwa 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual Workplace Well-being dengan Organizational Citizenship Behavior berdistribusi Normal.

Uji Linearitas

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2018). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Uji linearitas biasanya digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang di uji mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Caranya adalah dengan mencari tahu besaran jika nilai Sig. Deviation from linearity > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, Sebaliknya jika nilai Sig. Deviation from linearity < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

#### **ANOVA Table**

|                     |                           |  | Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F         | Sig      |
|---------------------|---------------------------|--|-------------------|----|----------------|-----------|----------|
| OCB<br>*<br>WW<br>B | Betwe<br>en<br>Group<br>s | (Co<br>mbin<br>ed)                     | 2629,73<br>7      | 38 | 69,204         | 1,6<br>08 | ,10<br>7 |
|                     |                           | Line<br>arity                          | 311,108           | 1  | 311,10         | 7,2<br>30 | ,01<br>3 |
|                     |                           | Devi<br>ation<br>from<br>Line<br>arity | 2318,63           | 37 | 62,666         | 1,4<br>56 | ,16<br>4 |
|                     | Within<br>Groups          |  | 1075,70<br>0      | 25 | 43,028         |           |          |
|                     | Total                     |  | 3705,43<br>7      | 63 |                |           |          |

Berdasarkan dari hasil uji linearitas pada tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai Sig. Deviation from linearity variabel Workplace Well-being dengan Organizational Citizenship Behavior adalah 0,164, yang berarti bahwa nilai Sig. Deviation from linearity 0,164 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Workplace Well-being dengan Organizational Citizenship Behavior berdistribusi Linear.

## Uji Hipotesis

Uji korelasi digunakan untuk mencari tingkat keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang dinyatakan dengan koefisien

korelasi (r). Hubungan antar variabel ini diukur dengan nilai koefisien korelasi, jenis hubungan antar variabel bisa saja bersifat positif (+) ataupun negatif (-). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi ini adalah apabila nilai sig.<0,05 maka dapat disimpulkan kedua variabel berkorelasi, namun apabila nilai sig>0,05 maka tidak berkorelasi.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

#### Correlations

|     |                     | WWB     | OCB     |
|-----|---------------------|---------|---------|
| WWB | Pearson Correlation | 1       | -,366** |
|     | Sig. (2-tailed)     |         | ,003    |
|     | N                   | 64      | 64      |
| OCB | Pearson Correlation | -,366** | 1       |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,003    |         |
|     | N                   | 64      | 64      |

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

Berdasarkan tabel 3, variabel organizational citizenship behavior dan variabel workplace meunjukkan hasil pearson well-being correlation adalah -366. Bentuk hubungannya adalah negatif, Dikatakan negatif, semakin rendah variabel X maka akan semakin tinggi variabel Y dalam artian semakin rendah workplace well-being pada pegawai maka organizational citizenship behavior pada pegawai akan semakin tinggi. Adapun untuk nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel organizational citizenship behavior variabel workplace well-being adalah sebesar 0,03 dimana nilai signifikansi ini kurang dari 0.05 (p<0.05). Angka signifikansi yang muncul itu menjelaskan bahwa kedua variabel yaitu variabel organizational citizenship behavior dan variabel workplace well-being memiliki hubungan yang signifikan atau berkorelasi. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS 29 for windows.

Tabel 4. Uji Determinan

#### **Model Summary**

| Model | R     | R Square | Adjusted<br>R<br>Square | Std. Error<br>of the<br>Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------------|----------------------------------|
| 1     | .280ª | .078     | .063                    | 7.52033                          |

a. Predictors: (Constant), WWB

Berdasarkan tabel 4, hasil uji determinan variabel WWB dengan variabel OCB diketahui nilai R square sebesar 0,078 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel WWB terhadap variabel OCB sebesar 7,8%. Adapun untuk melihat tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel adalah dengan melihat nilai R (Nilai Koefisien Korelasi), yang dimana didapatkan hasil nilai R nya adalah 0,280.

Tabel 5. Uji Hipotesis dan Determinan Peraspek

|     | Aspek OCB         | Pearson<br>Correlation | R.<br>Square |
|-----|-------------------|------------------------|--------------|
| WWD | Altruism          | -140                   | 0.020        |
| WWB | Courtesy          | 159                    | 0.017        |
|     | Sportmanship      | -167                   | 0.028        |
|     | Civic Virtue      | -121                   | 0.015        |
|     | Conscinetiousness | 063                    | 0.004        |

Dari tabel 5, menunjukkan bahwa aspek altruism, sportmanship, civic virtue dari variabel organizational citizenship behavior menunjukkan hasil pearson correlation yaitu-140, -167, -121 dengan bentuk hubungannya adalah negatif. Sedangkan aspek courtesy, conscientiousness dari variabel organizational citizenship behavior menunjukkan hasil pearson correlation yaitu 159, 063 dengan bentuk hubungannya adalah positif.

Adapun untuk hasil uji korelasi membuktikan bahwa masing-masing aspek dari *organizational citizenship behavior* tidak memiliki hubungan dengan variabel *workplace well-being* yang dilihat dari nilai signifikansinya yang lebih besar dari 0,05.

Pada analisis yang telah dilakukan, diketahui nilai R square dari aspek *altruism* 

pada variabel OCB sebesar 0.020, maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh aspek altruism terhadap variabel WWB sebesar 2% sedangkan faktor lainnya didapat dari faktor diluar dari kepribadian aspek ini. Diketahui nilai R square dari aspek *courtesy* pada variabel OCB sebesar 0.017, maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh aspek courtesy terhadap variabel WWB sebesar sedangkan faktor lainnya didapat dari faktor diluar dari kepribadian aspek ini. Diketahui nilai R square dari aspek sportmanship pada variabel OCB sebesar 0.028, maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh aspek sportmanship terhadap variabel WWB sebesar 2,8% sedangkan faktor lainnya didapat dari faktor diluar dari kepribadian aspek ini. . Diketahui nilai R square dari aspek civic virtue pada variabel OCB sebesar 0.015, maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh aspek conscinetiousness terhadap variabel WWB sebesar 1,5% sedangkan faktor lainnya didapat dari faktor diluar dari kepribadian aspek ini. nilai R square dari aspek Diketahui conscinetiousness pada variabel OCB sebesar 0.004, maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh aspek conscinetiousness terhadap variabel WWB sebesar 0,4% sedangkan faktor lainnya didapat dari faktor diluar dari kepribadian aspek ini.

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan oleh Peneliti terhadap variabel Workplace Well-being (X) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y) Adapun untuk nilai signifikansi yang diperoleh variabel organizational citizenship behavior dan variabel workplace well-being adalah sebesar 0,03 dimana nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 (p<0,05). Angka signifikansi yang muncul itu menjelaskan bahwa kedua variabel variabel yaitu organizational citizenship behavior dan variabel workplace well-being memiliki hubungan berkorelasi. Temuannya menampilkan bahwa hipotesis  $H_1$  ditolak, sedangkan hipotesis  $H_0$ diterima.

Berdasarkan *Maslow's Need Hierarchy* theory atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh (Abraham Maslow 1943)

menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika sudah terpenuhi maka kebutuhan dasar kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Berdasarkan teori Maslow dapat dikaitkan mengenai perilaku sukarela yang meningkat pada pegawai diluar dari jobdesk (OCB) dengan kesejahteraan pegawai ditempat kerja yang rendah (WWB), yaitu ketika pegawai puskesmas Danowudu tingkat kesejahteraannya masih rendah dalam bekerja maka mereka akan melakukan apa saja secara rasional sesuai tupoksi dalam organisasi, akan tetapi ketika kesejahteraan pegawai puskesmas Danowudu meningkat maka para pegawai merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya. Kesuksesan organisasi dilihat dari motivasi karyawan dan hubungan interpersonal yang terjalin di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara workplace well-being dengan organizational citizenship behavior pada pegawai Puskesmas Danowudu Kota Bitung Sulawesi Utara. Berdasarkan nilai korelasi product moment menuniukkan koefisien korelasi variabel antara citizenship behavior organizational dan variabel workplace well-being adalah -366. Dengan bentuk hubungannya adalah negatif, dikatakan negatif apabila semakin rendah variabel X maka akan semakin tinggi variabel Y, dalam artian semakin rendah workplace akan semakin well-being maka tinggi organizational citizenship behavior nya. Adapun untuk nilai sig. antara workplace wellbeing dan organizational citizenship behavior adalah 0.03 yang dimana dapat disimpulkan bahwa nilai sig. 0.03<0.05 kedua variabel ini dikatakan berkorelasi. Serta didapatkan hasil

nilai R nya adalah 0,280. Berdasarkan pedoman derajat hubungan menunjukkan bahwa derajat hubungan antara dua variabel berkorelasi cukup.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, ada beberapa saran yang akan peneliti sampaikan, yaitu:1) Bagi Pegawai Puskesmas, saran bagi pegawai agar dapat lebih meningkatkan lagi OCB dengan menjalin hubungan yang harmonis antar sesama pegawai, membantu rekan kerja mengalami kesulitan, toleransi antar sesama rekan kerja, bertanggung jawab dan penuh kesadaran serta memiliki inisiatif dalam bekeria. Apabila pegawai dapat mempertahankan serta meningkatkan hal tersebut, maka akan bermanfaat bagi tiap individu sekaligus berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan Puskesmas;2)Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu menjadi sumber referensi terbaru dan berguna bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian dalam ranah serupa dan alangkah lebih baiknya dilakukan apabila pengembangan penelitian guna memperluas referensi dibidang keilmuan psikologi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal* of management, 25(3), 357-384.

Djati, S. P. (2009). Variabel Antesenden Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality pada Peruguruan Tinggi Swasta di Surabaya. Jurnal Aplikasi Manajemen.

Hatmoko, Jefri Hendri. (2015). Survei Minat dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran PENJASORKES di SMK Se-Kota Salatiga Tahun 2013. Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation, Vol. 4, No. 4, pp. 1729-1736.

- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021).

  Konstruksi dan Validasi Alat Ukur
  Workplace Well-Being di
  Indonesia. JURNAL PENELITIAN
  PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN
  KESEHATAN (J-P3K), 2(3), 252258.
- Ocampo, L. A., Tan, T. A. G., & Sia, L. A. (2018). Using fuzzy DEMATEL in modeling the causal relationships of the antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) in the hospitality industry: A case study in the Philippines. Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 11-29.
- Page, K. (2005). Subjective Well-Being In The Workplace. Deakin University.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Agora, 1(1), 808-819.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Tyas, D. E. C. N. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Di Puskesmas Ukui Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).