PENGARUH VARIABEL DEMOGRAFI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA MEDIS DAN PARAMEDIS STUDI PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) MUTIARA BUNDA.

Rimayanti
(Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda)
Hastin Umi Anisah
(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an attitude that is essential for the medical personnel so that the quality of care for patients is always awake, and loyalty to the organization can be improved. This study aims to investigate the influence of demographic variables and job satisfaction either partially or simultaneously on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in medical and paramedical personnel in RSIA Mother of Pearl, which was tested using multiple regression analysis.

The results of the study at 43 medical personnel revealed that demographic variables partially positive and significant effect on OCB, whereas job satisfaction is partially positive and significant effect on OCB. Demographic variables and job satisfaction have positive and significant effect on OCB. Based on these results, implications for the management of the hospital is that the demographics and job satisfaction should be considered in order to encourage OCB behaviors among medical and paramedical personnel, so that the satisfaction and comfort of the patient as well as the smooth operation of the hospital can be improved.

Keywords :

Demographic variables, job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), medical and paramedical personnel, multiple regression analysis.

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap yang penting untuk dimiliki oleh tenaga medis dan paramedis agar kualitas pelayanan kepada pasien senantiasa terjaga, dan loyalitas terhadap organisasi dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel demografi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan

terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda, yang diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian pada 43 orang tenaga medis dan paramedis mengungkap bahwa variabel demografi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel demografi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi pihak manajemen rumah sakit adalah bahwa aspek demografi serta kepuasan kerja harus lebih diperhatikan agar dapat mendorong perilaku OCB di antara tenaga medis dan paramedis, sehingga kepuasan dan kenyamanan pasien serta kelancaran operasional rumah sakit dapat terus ditingkatkan.

Kata kunci :

variabel demografi, kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), tenaga medis dan paramedis, analisis regresi berganda.

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan yang baik dari tenaga medis dan paramedis, akan tercipta apabila pihak rumah sakit sebagai institusi tempatnya bernaung dapat menerapkan manajemen rumah sakit dan manajemen keperawatan dengan baik. Kendala yang selama ini dihadapi oleh pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) "Mutiara Bunda" sehubungan dengan peningkatan mutu pelayanan kepada pasien antara lain dikarenakan tenaga medis dan paramedis yang kurang bersungguh- sungguh dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, variabel demografi (seperti usia, masa kerja, dan status pekerjaan) sebagai salah satu faktor penentu dalam hal loyalitas, pengabdian, sikap, serta persepsi seseorang terhadap organisasinya tidak dapat dipandang sebelah mata, karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan serta kemauan untuk tetap bekerja dalam kondisi yang kurang ideal.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel demografi terhadap OCB menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Stamper dan Van Dyne (2001), Moorman dan Harland (2002), Cohen dan Avrahami (2006), Demirer et al. (2008), Mohammad et al. (2010), Nimran (2011), Hafidz et al. (2012), dan Ucho (2012) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, dalam sebagian penelitian, seperti yang dilakukan oleh Swaminathan dan Jawahar (2011), hubungan antara variabel demografi dengan OCB ditemukan hanya berpengaruh secara moderat. Penelitian yang dilakukan oleh Van Dyne dan Ang (1998) menemukan bahwa variabel demografi (status pekerjaan) berhubungan negatif dan signifikan dengan OCB, selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Küçükbayrak (2010), Mearaj (2010), Mishra et al. (2010), serta Ueda dan Yoshimura (2011) menyatakan bahwa variabel demografi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Selain masalah kualitas SDM, masalah lain yang dihadapi oleh rumah sakit ini adalah kekurangan tenaga kesehatan. Masalah kekurangan tenaga kesehatan ini salah satunya disebabkan cukup tingginya angka turnover, khususnya untuk tenaga paramedis (perawat dan bidan). Ada pula beberapa keluhan terkait masalah gaji, yang di antaranya berasal dari tenaga paramedis.

Jika karyawan merasa apa yang dilakukannya mendapatkan penghargaan yang setimpal, maka akan muncul perasaan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian terdahulu merupakan prediktor yang mempengaruhi munculnya OCB. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ünüvar (2006), Hasanbasri (2007), Foote dan Tang (2008), Kelana (2009), Shokrkon dan Naami (2009), Setyawan (2010), Küçükbayrak (2010), Mishra et al. (2010), Mearaj (2010), Özturk (2010), Saepung et al. (2011), Panahi (2011), dan Aslam (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif sebagai prediktor OCB. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qamar (2012), kepuasan kerja berpengaruh secara moderat terhadap OCB, dan dalam penelitian oleh Intraprasong et al. (2012), Mehboob dan Bhutto (2012),serta Mozafari et al. (2012), kepuasan kerja memang berhubungan positif dengan OCB, namun korelasinya lemah. Sedangkan dalam penelitian Kim (2006), dan Dickinson (2009), kepuasan kerja justru tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan kenyataan empiris di lapangan serta adanya perbedaan dalam berbagai hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan mengangkat permasalahan mengenai "Pengaruh Variabel Demografi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Medis dan Paramedis, Studi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda."

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel demografi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara parsial?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara parsial?
3. Apakah variabel demografi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara simultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel demografi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel demografi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Demografi

Menurut Pfeffer (dalam Carroll dan Khessina, 2006), demografi didefinisikan sebagai komposisi yang terdiri dari sifat atau atribut dasar seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dalam pekerjaan, lama masa kerja, ras, etnis, tingkat penghasilan, dan status perkawinan dari suatu unit sosial dalam penelitian.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011), pengertian usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Jika merujuk pada pendapat Hall dalam Mohammad dan Zakaria (2010), perbedaan usia akan menyebabkan timbulnya perbedaan dalam cara pandang (adanya perbedaan orientasi terhadap diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan).

Status pekerjaan merupakan keadaan atau kedudukan seseorang dalam jenjang karir atau pekerjaannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2011). Status pekerjaanmenurut Cohen dan Avrahami (2006) dibedakan menjadi dua, yaitu pekerja penuh (full- time employment) dan pekerja paruh- waktu (part- time employment).

Menurut Siagian (2011), masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing- masing pekerjaan atau jabatan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly dan Chatman dalam Cohen dan Avrahami (2006) menemukan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan cenderung mendemonstrasikan perilaku OCB lebih banyak daripada karyawan dengan masa kerja yang singkat.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari persepsi seseorang tentang seberapa baik pekerjaan yang telah mereka lakukan, untuk hal-hal atau pekerjaan yang mereka anggap penting.

Weiss et al. (1967) membagi kepuasan kerja menjadi tiga kategori, yaitukepuasan intrinsik (intrinsic satisfaction), kepuasan ekstrinsik (extrinsic satisfaction), dan kepuasan secara umum (general satisfaction).

Menurut Luthans (2005), konsekuensi yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja dapat dibagi dalam tiga kategori, yaitu kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja dan perputaran karyawan (employee turnover), kepuasan kerja dan ketidakhadiran (absenteeism).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dennis W. Organ mendefinisikan OCB sebagai "perilaku individu yang secara diskret, tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem formal, dan bahwa secara agregat, mempromosikan fungsi efektif dari organisasi" (Organ, 1990; Van Dyne et al., 1995).

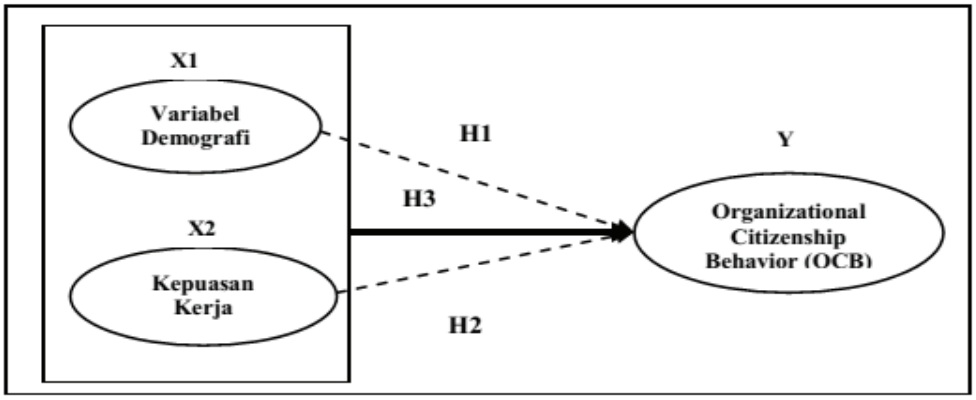
Dimensi OCB menurut Dennis W. Organ (1988) dan Podsakoff et al. (1990)adalah: altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship. Anteseden dari OCB menurut Podsakoff et al. (2000), yaitu employee characteristic (karakteristik individu atau karyawan), task characteristic (karakteristik tugas atau pekerjaan), oganizational characteristic (karakteristik organisasi), danleadership behavior (perilaku kepemimpinan).

Konsekuensi dari OCB dikemukakan oleh Podsakoff et al. (2000), yaitu: (1) meningkatkan produktivitas rekan sekerja dan produktivitas manajerial; (2) melepaskan sumber daya sehingga dapat digunakan untuk tujuan yang lebih produktif; (3) mengkoordinasikan kegiatan di dalam dan di seluruh kelompok kerja; (4) mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya yang langka, dan mengubahnya murni hanya untuk fungsi perawatan; (5) memperkuat kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik; (6) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; dan (7) memungkinkan organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan lingkungan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang meneliti mengenai OCB dalam hubungannya dengan kepuasan kerja antara lain penelitian oleh Aslam (2012), Panahi (2011), Saepung, et al. (2011), Setyawan (2010), Özturk (2010), Küçükbayrak (2010), dan Ünüvar (2006). Penelitian yang meneliti mengenai OCB dalam hubungannya dengan variabel demografi antara lain penelitian oleh Ucho (2012), Malek dan Tie (2012), Chou dan Pearson (2011), dan Cohen dan Avrahami (2006). Penelitian terdahulu yang meneliti mengenai OCB dalam hubungannya dengan variabel demografi dan kepuasan kerja adalah penelitian oleh Ünal (2013). Penelitian yang meneliti mengenai OCB antara lain penelitian dari Dargahi, et al. (2012), dan Davoudi (2012). Penelitian yang meneliti mengenai kepuasan kerja antara lain penelitian dari Sahyuni (2009), dan penelitian yang meneliti mengenai karakteristik individu (variabel demografi) antara lain penelitian dari Siahaan (2010).

Kerangka Pikiran



Gambar 1: Kerangka Pikiran

Keterangan:

⟶ : Hubungan secara simultan

- - - - - - - - - ⟶ : Hubungan secara parsial

Sumber :

H1 : Podsakoff et al. (2000), Stamper dan Van Dyne (2001), Cohen dan Avrahami (2006),Demirer et al. (2008), Mohammad et al. (2010), Chou dan Pearson (2011), Nimran (2011), Hafidz et al. (2012), Malek dan Tie (2012), Moorman dan Harland (2012), Ucho (2012)

H2 : Organ & Konovsky (1989), Organ (1990), Organ dan Ryan (1995), LePine et al. (2002), Ünüvar (2006), Hasanbasri (2007), Zeffane dan Ibrahim (2007), Foote dan Tang (2008), Kelana (2009), Shokrkon dan Naami (2009), Küçükbayrak (2010), Mishra et al. (2010), Mearaj (2010), Özturk (2010), Panahi (2011), Setyawan (2010), Saepung et al. (2011), Swaminathan dan Jawahar (2011), Aslam (2012), Intraprasong et al. (2012), Unal (2013)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Tempat Penelitian

Penelitian ini bersifat eksplanatory. Penelitian ini bertempat di Rumah Sakit Ibu dan Anak "Mutiara Bunda" di Jl. Taisir No. 2, RT. 04 RW. 05, Kelurahan Jawa, Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah dokter, bidan, perawat, apoteker, dan analis laboratorium yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak "Mutiara Bunda", yang berjumlah 55 orang. Rincian populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Medis	14	25%
2.	UGD	4	7%
3.	Ruang Ibu	15	27%
4.	Ruang Anak	12	22%
5.	Instalasi Laboratorium	4	7%
6.	Apotek	5	9%
7.	Rekam Medik	1	2%
Jumlah		**55**	**100%**

Sumber: Bagian Administrasi Kepegawaian RSIA Mutiara Bunda, 2013

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah census atau sampling jenuh.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel demografi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).

Variabel demografi diukur dengan indikator berupa usia, status pekerjaan, serta masa kerja. Skala yang digunakan adalah skala ordinal. Kepuasan kerja diukur dengan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), oleh Weiss et al. (1967). Skala yang digunakan adalah skala Interval (Likert) yang terdiri dari 4 pilhan jawaban, yaitu Sangat Puas (4), Puas (3), Tidak Puas (2), dan Sangat Tidak Puas (1). Variabel OCB diukur dengan Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBQ), oleh Podsakoff et al. (1990). Skala yang

digunakan adalah skala Interval (Likert) yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson's Product Moment. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan r tabel. Jika r hitung¯ rtabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan formulasi Crobanch Alpha, di mana menurut Nunnally dalam Ghozali (2011), suatu variabel dianggap reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha¯ 0,70.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, seperti data karakteristik demografi, turnover karyawan, dll., serta data kualitatif, seperti kepuasan kerja, OCB, dll.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung dari responden, serta data sekunder yang berupa data pendukung penelitian yang didapat dari bagian administrasi kepegawaian. Data penelitian dikumpulkan lewat kuesioner dan wawancara.

Metode Analisa Data

Uji Prasyarat analisis data mengunakan uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian untuk variabel demografi (X_1) dapat dilihat pada tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Demografi (X_1)

Butir Pertanyaan	Nilai Koefisien Korelasi			Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	
X1_1	0,715	0,31	0,30	Valid
X1_2	0,831	0,31	0,30	Valid
X1_3	0,982	0,31	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 2. di atas, jika dibandingkan r hitung¯ r tabel (0,31), dan lebih besar daripada nilai rkritis (0,30), sehingga butir pertanyaan dalam instrumen untuk variabel demografi (X_1) dinyatakan valid (Sugiyono, 2010).

Pengujian validitas yang selanjutnya adalah pengujian validitas instrumen kepuasan kerja (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan untuk mengukur kepuasan kerja adalah tepat dan dapat digunakan dalam penelitian.Hasil pengujian validitas instrumen penelitian untuk kepuasan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Butir Pertanyaan	Nilai Koefisien Korelasi			Ket
		r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	
1.	X2_1	0.535	0,31	0,30	Valid
2.	X2_2	0.442	0,31	0,30	Valid
3.	X2_3	0.345	0,31	0,30	Valid
4.	X2_4	0.713	0,31	0,30	Valid
5.	X2_5	0.623	0,31	0,30	Valid
6.	X2_6	0.858	0,31	0,30	Valid
7.	X2_7	0.704	0,31	0,30	Valid
8.	X2_8	0.719	0,31	0,30	Valid
9.	X2_9	0.710	0,31	0,30	Valid
10.	X2_10	0.707	0,31	0,30	Valid
11.	X2_11	0.791	0,31	0,30	Valid
12.	X2_12	0.677	0,31	0,30	Valid
13.	X2_13	0.816	0,31	0,30	Valid
14.	X2_14	0.858	0,31	0,30	Valid
15.	X2_15	0.826	0,31	0,30	Valid
16.	X2_16	0.525	0,31	0,30	Valid
17.	X2_17	0.575	0,31	0,30	Valid
18.	X2_18	0,391	0,31	0,30	Valid
19.	X2_19	0,510	0,31	0,30	Valid
20.	X2_20	0,662	0,31	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi berdasarkan hasil perhitungan (r hitung) r table (0,31), dan nilai r kritis (0,30), sehingga instrumen untuk kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid. Pengujian validitas berikutnya adalah pengujian validitas instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Hasil pengujian validitas instrumen penelitian untuk OCB (Y) dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen OCB (Y)

No.	Butir Pertanyaan	Nilai Koefisien Korelasi			Ket
		r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	
1.	Y_1	0.567	0,31	0,30	Valid
2.	Y_2	0.733	0,31	0,30	Valid
3.	Y_3	0.460	0,31	0,30	Valid
4.	Y_4	0.377	0,31	0,30	Valid
5.	Y_5	0.567	0,31	0,30	Valid
6.	Y_6	0.460	0,31	0,30	Valid
7.	Y_7	0.396	0,31	0,30	Valid
8.	Y_8	0.403	0,31	0,30	Valid
9.	Y_9	0.460	0,31	0,30	Valid
10.	Y_10	0.465	0,31	0,30	Valid
11.	Y_11	0.460	0,31	0,30	Valid
12.	Y_12	0.653	0,31	0,30	Valid
13.	Y_13	0.377	0,31	0,30	Valid
14.	Y_14	0.567	0,31	0,30	Valid
15.	Y_15	0.460	0,31	0,30	Valid
16.	Y_16	0.733	0,31	0,30	Valid
17.	Y_17	0.682	0,31	0,30	Valid
18.	Y_18	0.585	0,31	0,30	Valid
19.	Y_19	0.733	0,31	0,30	Valid
20.	Y_20	0.458	0,31	0,30	Valid
21.	Y_21	0.661	0,31	0,30	Valid
22.	Y_22	0.764	0,31	0,30	Valid
23.	Y_23	0.733	0,31	0,30	Valid
24.	Y_24	0.567	0,31	0,30	Valid
25.	Y_25	0.567	0,31	0,30	Valid
26.	Y_26	0.522	0,31	0,30	Valid
27.	Y_27	0.326	0,31	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4. di atas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS ver. 19 (r hitung) ¯ rtabel (0,31), dan juga nilai r hitung ¯ nilai r kritis (0,30), sehingga instrumen untuk kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel demografi, kepuasan kerja, dan OCB adalah reliabel, karena nilai Alpha Cronbach semua variabel ¯ 0,70. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian untuk masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel 5. di bawah ini.

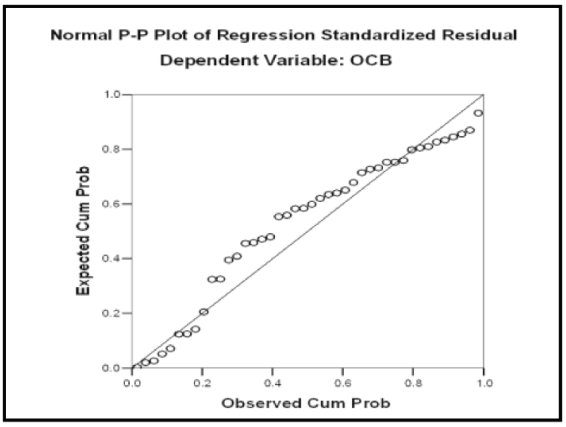
Tabel 5.5.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
Variabel Demografi (X_1)	0,721	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,930	Reliabel
OCB (Y)	0,907	Reliabel

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat probability plot (p- plot). Grafik Normal P-P Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 5.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolineritas, terlihat bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6. di bawah ini.

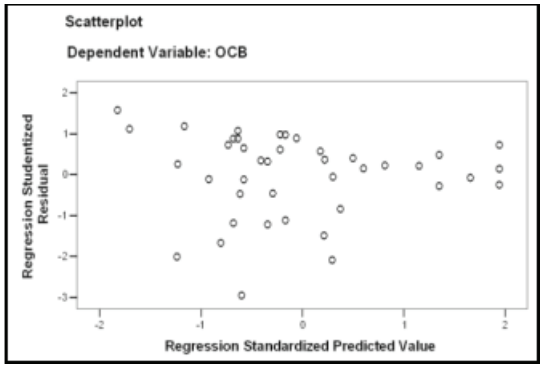
Tabel 6.

Hasil Uji Multikolinearitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Tolerance*	*Variance Inflation Factor (VIF)*	Keterangan
Variabel Demografi (X_1)	0,10	1,0	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,10	1,0	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, artinya titik- titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3. di bawah ini.



Gambar 5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 7. di bawah ini.

Tabel 7.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standard Error	Signifikansi
Konstanta	50,136	7,514	0,000
Variabel demografi (X1)	0,601	0,299	0,051
Kepuasan Kerja (X2)	0,356	0,114	0,003
R = 0,494 R^2 = 0,244	Adjusted R^2 = 0,206		

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda secara matematis Y = 50,136 + 0,601X1 + 0,356X2 + ε. Model persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap perubahan besarnya OCB. Nilai konstanta (α) menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel demografi (X_1), dan variabel kepuasan kerja (X_2), maka OCB akan tetap meningkat sebesar 50,136 kali. Selanjutnya, setiap perubahan variabel demografi (X_1) sebesar 0,01 atau 1%, akan menyebabkan perubahan pada OCB sebesar 0,601 atau 60,1%, demikian pula setiap terjadi perubahan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,01 atau 1%, maka akan menyebabkan perubahan OCB sebesar 0,356 atau 35,6%. Selain variabel demografi (X_1), dan variabel kepuasan kerja (X_2), ada faktor- faktor atau variabel- variabel lain yang juga mempengaruhi OCB yang ditandai oleh simbol ε (epsilon). Pengukuran persentase besarnya pengaruh variabel demografi dan kepuasan kerja terhadap OCB ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Angka R^2atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini adalah 0,244 atau 24,4%. Agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik, maka digunakanlah nilai Adjusted R^2. Nilai Adjusted R^2 untuk model penelitian ini yaitu sebesar 0,206. Nilai 0,206 ini berarti 20,6% variasi dari OCB dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel demografi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi OCB.

Pengujian hipotesis I, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual melalui analisis regresi berganda. Tabel 8. di bawah ini memuat hasil uji signifikansi parameter individual untuk variabel demografi (X1) pada tingkat signifikansi (α) = 0,05.

Tabel 8.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual Variabel Demografi (X_1) terhadap OCB (Y)

Variabel	Koefisien	Standard Error	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	50,136	7,514	6,672	0,000
Variabel demografi (X_1)	0,601	0,299	2,011	0,05
R = 0,494	R^2 = 0,244	Adjusted R^2 = 0,206		

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis I pada tabel 5.9. di atas, perbandingan antara keduanya, yaitu t hitung (2,011)¯ ttabel (1,683), menunjukkan bahwa pengaruh variabel demografi terhadap OCB secara parsial adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis I, variabel demografi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB secara parsial, terbukti.

Pengujian hipotesis II, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual melalui analisis regresi berganda. Tabel 5.10 di bawah ini memuat hasil uji signifikansi parameter individual untuk kepuasan kerja (X_2) pada tingkat signifikansi (α) = 0,05.

Tabel 9.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual Kepuasan Kerja (X_2) terhadap OCB (Y)

Variabel	Koefisien	Standard Error	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	50,136	7,514	6,672	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	0,356	0,114	3,111	0,003
R = 0,494	R^2 = 0,244	Adjusted R^2 = 0,206		

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Angka R^2atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini adalah 0,244 atau 24,4%. Agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik, maka digunakanlah nilai Adjusted R^2. Nilai Adjusted R^2 untuk model penelitian ini yaitu sebesar 0,206. Nilai 0,206 ini berarti 20,6% variasi dari OCB dapat dijelaskan oleh variasi dari variable demografi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dijelaskan oleh faktorfaktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi OCB.

Pengujian hipotesis III, dilakukan dengan uji signifikansi simultan melalui analisis regresi berganda. Tabel 10 di bawah ini memuat hasil uji signifikansi simultan pada tingkat signifikansi (α) = 0,05.

Tabel 10.

Hasil Uji Signifikansi Simultan Variabel Demografi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap OCB (Y)

Model	Nilai F	Signifikansi
Model 1	6,308	0,004

Sumber: data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis II pada tabel 10. di atas, perbandingan antara keduanya, yaitu Fhitung (6,308)¯ Ftabel (3,24), menunjukkan bahwa pengaruh variabel demografi dan kepuasan kerja terhadap OCB secara simultan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis III, variabel demografi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara simultan, terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel demografi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara parsial.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara parsial.
3. Variabel demografi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga medis dan paramedis di RSIA Mutiara Bunda secara simultan.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan beberapa rumah sakit, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi error dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel ke dalam model penelitian, misalnya variabel budaya, komitmen organisasi, motivasi,konflik, perubahan organisasi, stres kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja (Quality of Work- Life), variabel demografi lainnya (ras, etnis, tingkat pendidikan, tingkat penghasilan, jumlah tanggungan), dan lain- lain.
4. Bagi pihak manajemen RSIA Mutiara Bunda dapat memberikan pendampingan berupa konseling atau konsultasi terhadap pegawai yang memiliki masalah dalam hal adaptasi dengan pekerjaannya, serta mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosi dan spiritual tenaga medis dan paramedisnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdi, H., et al. 2012. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Job

Burnout in the Faculty Member of Physical Education. Advances in Environmental Biology. Vol. 6 No. 5. Hal. 1858- 1861.

Al-Aameri, A. S. 2000. Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. Saudi Medical Journal. Vol. 21. No. 6. hal. 531- 535.

Al- Dubai, S. A. R., Rampal, K. G. 2011. Factors Affecting Job Satisfaction among Doctors in Sana'a City Yemen. World Journal of Medical Sciences. Vol. 6. No. 3. Hal. 146-151.

Al- Hussami, M. 2008. A Study of Nurse's Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. European Journal of Scientific Research. Vol. 22. No. 2. Hal. 286- 295.

Aslam, R. 2012. Investigating the Relationship of OCB with Job Satisfaction, Organizational

Commitment, and Turnover Intentions (A Case Study on Teaching Staff of University of the Punjab). International Journal of Economics and Management Sciences. Vol.1. No. 9. hal. 90- 100.

Baumann, A., et al. 2001. Commitment and Care: the Benefits of a Healthy Workplace for Nurses, Their Patients, and the System: A Policy Synthesis. Canadian Health Services Research Foundation. Ontario. Kanada.

Bahalkani, H. A. et al. 2011. Job Satisfaction in Nurses Working in Tertiary Level Health Care Settings of Islamabad Pakistan. Journal of Ayub Medical Collage Abbottabad. Vol 23. No. 3. Hal. 130- 133.

Blakely, G.L., Andrews, M. C., Fuller, J. 2003. Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of the Relationship between Self- Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Business and Psychology. Vol. 18. No. 2. Hal. 131-144.

Bolino, M. C., Turnley, W. H. 2005. The Personal Cost of Citizenship Behavior: The Relationship between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and WorkFamily Conflict. Journal of Applied Psychology. Vol. 90. No. 4. Hal. 740- 748.

Budiar. Swasto, B., Thoyib, A., Sukoharsono, E. G., 2004. Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi (Studi pada Industri Rokok Kretek di Propinsi Jawa Timur). Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 2. No. 2. hal. 239- 260.

Cardona, P., Lawrence, B. S., Bentler, P. M. 2003. The Influence of Social and Work Exchange Relationship on Organizational Citizenship Behavior. Working Paper No. 497. IESE Business School University of Navarra. Spanyol.

Carroll, G. R., Khessina, O. M. 2006. "Organizational and Corporate Demography" dalam Handbook of Sociology and Social Research, Handbook of Population. Edited by Poston, D. L., and Micklin, M. Springer Science + Business Media. New York. Amerika Serikat. [Tanggal akses: 15 April 2013].

Chou, S. Y., Pearson, J. 2011. A Demographic Study of Information Technology Professionals' Organizational Citizenship Behavior. Journal of Management Research. Vol. 3. No. 2.

Cohen, A., Keren, D. 2008. Individual Values and Social Exchange Variables Examining Their Relationship to and Mutual Effect on In- Role Performance and Organizational Citizenship Behavior. Group and Organization Management. Vol. 33. No. 4. Hal. 425- 452.

Cohen, A., Avrahami, A. 2006. The Relationship between Individualism, Collectivism, the Perception of Justice, Demographic Characteristic, and Organizational Citizenship Behavior. The Service Industries Journal. Vol. 26. No. 8. Hal. 889- 901.

Dalal, R. S. 2005. A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. Journal of Applied Psychology. Vol. 90. No. 6. Hal. 1241- 1255.

Dargahi, H., Alirazie, S., Shaham, G. 2012. Organizational Citizenship Behavior among Iranian Nurses. Iranian Journal of Public Health. Vol. 41. No. 5. Hal. 85- 90.

Davoudi, S. M. M. 2012. A Comprehensive Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB): Introducing the Term, Clarifying Its Consequences, and Identif ying Its Antecedents. Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management. Vol. 1. No. 2. Hal. 73- 85.

DeLange, A. H., et al. 2006. Age as a Factor in the Relation between Work and Mental Health: Results from the Longitudinal TAS Study. Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education, and Practice. Vol 1.

Demirer, H., et al. 2008. The Role of Organizational Commitment and Member's Characteristic on Organizational Citizenship in Geographically Dispersed Organizations. Hal. 107- 120.

Dickinson, L. 2009. An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior. Tesis. University of Tennessee at Chattanooga. Amerika Serikat.

Dipaola, M., Tschannen- Moran, M. 2001. Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate. Journal of School Leadership. Vol. 11. Hal. 425- 443.

Edgar, F., Geare, A., 2004. Employee Demographic in Human Resource Management Research. Research and Practice in Human Resource Management. Vol. 12. No.1. Hal. 61- 91.

Farzianpour, F., et al. 2011. Organizational Citizenship Behavior (OCB) among the Managers of Teaching Hospitals. American Journal of Economics and Business Administration. Vol. 3. No. 3. Hal. 534- 542.

Foote, D. A., Tang, T. L. P. 2008. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make a Difference in Self- Directed Teams. Journal of Management Decision. Vol. 46. No. 6. Hal. 933- 947.

Gelsema, T., Maes, S., Akerboom, S. 2007. Determinants of Job Stress in the Nursing Profession: A Review. Western Journal of Nursing Research. Hal. 13- 29. https:// openaccess.leidenuniv.nl/bitsream/handle/1887/1208 /02.pdf [Tanggal akses: 14 Mei 2013].

Gao, J. H. 2011. Organizational Citizenship Behavior in the Macao Service Sector: The Role of Chinese Values, Leadership Support, and Perceived Organizational Support. Journal of Macao Polytechnic Intitute. Hal. 53- 64.

Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gomes, D. R. 2009. Organizational Change and Job Satisfaction: the Mediating Role of Organizational Commitment. Exedra Journal Comunicacao e Ciencias Empresariais. Vol. 1. Hal. 177- 196.

Gountas, S., Gountas, J. 2010. Exploring the Emotional and Interactions on Nurses' Job Satisfaction Co- Worker Support and Customer Orientation. ANZMAC Annual Conference's Paper. New Zealand.

Hafidz, S. W. M., Hoesni, S. M., Fatimah, O. 2012. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. Asian Social Science. Vol. 8. No. 9. Hal. 32- 37.

Hampton, G. M., Peterson, R. T. 2012. Job Satisfaction of Certified Nurse Midwives: An Examination. Administrative Issue Journal: Education, Practice, and Research. Vol. 2. No. 2. Hal. 112- 126.

Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE- Yogyakarta. Yogyakarta.

Hasanbasri, D. M. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Working Paper Series No. 2.

Heidari, M. et al. 2012. Investigating the Relationship between Perceptions of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Teachers of Abadeh. World Applied Sciences Journal. Vol. 18. No. 1. Hal. 113- 122.

Hellriegel, D., Slocum, J. W. Jr. 2004. Organizational Behavior 10e. Thomson SouthWestern. Kanada.

Herlambang, S., Murwani, A. 2012. Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit. Gosyen Publishing. Yogyakarta.

Intraprasong, B., et al. 2012. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Personnel at One University Hospital in Thailand. Journal of Medical Association Thailand. Vol. 95. No. 6. Hal. 102- 108.Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. 2002. Organizational Behavior and Management International Edition. McGraw- Hill Irwin. New York. Amerika Serikat.

Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin. Vol. 108. No. 2. Hal. 171- 194.

Mehboob, F., Bhutto, N. A. 2012. Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior, A Study of Faculty Members at Business Institutes. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 3. No. 9. Hal. 1447- 1456.

Mishra, S. K., Mishra, B., Kumar, P. 2010. Traditional Attitudinal Variables Matters for Organizational Citizenship Behavior among Middle Level Managers. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. Vol. 36. No. 2. Hal. 255- 261.

Mohammad, J., Zakaria, S. 2010. Organizational Citizenship Behavior and Commitment: Do Age and Tenure Make Any Difference?. Business Management Quarterly Review. Vol. 1. No. 3. Hal. 28- 49.

Moorman, R. H., Harland, L. K. 2002. Temporary Employees As a Good Citizens: Factors Influencing Their OCB Performance. Journal of Business and Psychology. Vol. 17. No. 2. Hal. 171- 187.

Moorman, R. H., Blakely, G. L. 1995. Individualism- Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Organizational Behavior. Vol. 16. Hal. 127- 142.

Moorman, R. H., Niehoff, B. P. Organ, D. W. 1993. Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. Social Justice Research Journal.

Mozafari, M. M., Asli, M. N., Bejestani, N. G. 2012. The Relationship between Seasonal Employee'e Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. African Journal of Business Management. Vol. 6. Hal. 6234- 6242.

Nezakati, H., et al. 2010. Fostering Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Human Resources Empowerment (HRE). Research Paper. Islamic Azad University. Tehran. Iran.

Nimran, U. 2011. Relationship between Individual Characteristics of Employees and Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior (OCB). Journal of Basic and Applied Scientific Research. Vol. 1. No. 11. Hal. 2310- 2313.

Noor, A. 2009. Examining Organizational Citizenship Behavior as the Outcome of Organizational Commitment: A Study of Universities Teachers of Pakistan. Proceedings 2nd CBRC, Lahore, Pakistan.

Oghojafor, B. A., Adebakin, M. A. 2012. Assessment of Job Design and Job Satisfaction among Doctors dan Nurses in Lagos Nigeria Hospitals. African Journal of Business and Management. Vol. 6. No. 48. Hal. 11702- 11706.

Organ, D. W., Konovsky, M. 1989. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Psychology. Vol. 74. No. 1. Hal. 157- 164.

Organ, D. W. 1990. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. Research in Organizational Behavior. Vol. 12. Hal. 43- 72.

Panahi, B. 2011. The Survey Up Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Employees in Public Banks. International Journal of Academics Research in Accounting, Finance, and Management Sciences. Vol. 1. No. 2. Hal. 8-15.

Pollard, A.H., Yusuf, F., Pollard, G.N. 1984. Teknik Demografi. Edisi Pertama. Bina Aksara. Jakarta.

Porter, L. W., et al. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology. Vol. 59. No. 5. Hal. 603-609.

Qamar, N. 2012. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 4. No. 7. Hal. 103- 122.

Robbins, S. P. 2002. Prinsip- prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.

Saepung, W., Sukirno. Siengthai, S. 2011. The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in the Retail Industry in Indonesia. World Review of Business Research. Vol. 1. No. 3. Hal. 162- 178.

Sembiring, R. K. 1985. Demografi. Fakultas Pasca Sarjana IKIP Jakarta bekerjasama dengan BKKBN. Jakarta.

Shokron, H., Naami, A. 2009. The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvaz Factory Workers. Journal of Education and Psychology. Vol. 3. No. 2. Hal. 39- 52.

Siagian, S. P. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Siew, P. L., Chitpakdee, B., Chontawan, R. 2011. Factors Predicting Organizational Commitment among Nurses in State Hospitals, Malaysia. The International Medical Journal Malaysia. Vol. 10. No. 2. Hal. 21- 27.