

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIATING VARIABEL TERHADAP HUBUNGAN SAFETY CLIMATE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PERAWAT

Anita Syarifah¹, Rahmi Fahmi², Dorisnita³

¹Program Studi Magister Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Andalas,

²Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Andalas

³Perawat RSUP M.Djamil Padang
anita_syarifah85@yahoo.co.id

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal dan secara agregat berfungsi dengan afektif dan efisien dalam sebuah organisasi. Meningkatkan *organizational citizenship behavior* maka perawat mampu melakukan pekerjaannya di luar uraian tugasnya. Penelitian ini bertujuan mengetahui budaya organisasi sebagai mediating variabel terhadap hubungan *safety climate* dengan *organizational citizenship behavior* perawat. Desain penelitian ini analisis korelasi, pendekatan *cross sectional*. Sampel 182 perawat dengan *propositional random sampling*. Hasil penelitian adalah budaya organisasi perawat dengan rata-rata sebesar 4,22 dikategorikan sangat baik, *safety climate* perawat dengan rata-rata sebesar 4,00 dikategorikan baik, *organizational citizenship behavior* perawat dengan rata-rata sebesar 4,06 dikategorikan baik. Terdapat hubungan *safety climate* dengan *organizational citizenship behavior* perawat dan budaya organisasi sebagai variabel mediating sebesar 47,3% di Ruang Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Saran untuk instalasi pelayanan adalah perlunya manajemen yang mendukung *safety climate* dan mengadakan pelatihan *softskill* untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* perawat.

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Safety Climate*, *Organizational Citizenship Behavior*

THE CULTURE OF THE ORGANIZATION AS A MEDIATING VARIABLE IN THE RELATIONSHIP WITH THE ORGANIZATIONAL SAFETY CLIMATE BEHAVIOR CITIZENHIP NURSE

ABSTRACT

Citizenship Organizational behavior (OCB) is a free behavior of individuals that are explicitly or indirectly recognized by the formal system and in the aggregate with affective and efficient functioning within an organization. With the increase organizational behavior citizenship the nurse is able to do his work outside his job description. This study aims to know the culture of the organization as a mediating variable in the relationship with the organizational safety climate behavior citizenship nurse. This research design correlation analysis, cross-sectional approach. Samples were 182 nurses with *propositional random sampling*. The research result is organizational culture nurses with an average of 4,22 categorized as excellent, nurse safety climate with an average of 4.00 considered good, organizational behavior citizenship nurses with an average of 4.06 considered good. There is a relationship with the organizational safety climate citizenship nurse behavior and organizational culture as a mediating variable of 47.3% in patient wards Arifin Achmad Pekanbaru. Suggestions for installation pelayanana is a need for supportive management of safety climate and soft skill training to improve organizational behavior citizenship nurse.

Keywords: *Organizational Culture*, *Safety Climate*, *Organizational Behavior Citizenship*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah

lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Killmann, dalam Sutrisno 2010).

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra roll*. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong-royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (Oemar, 2013). Organ (1995) dalam Zurasaka (2008), mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi OCB.

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Organ, *et.al*, (2006) menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual atau kelompok yang dilakukan dengan inisiatif sendiri, tidak secara langsung diatur dalam rincian pekerjaan yang formal, yang akan meningkatkan kinerja dan efektifitas perusahaan. Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) ini menawarkan penjelasan mengenai perilaku yang positif bagi kehidupan berorganisasi di mana karyawan bersedia memberikan usaha lebih dari apa yang diwajibkan dalam organisasi serta menjadikan karyawan tersebut bersedia untuk saling menawarkan bantuan tanpa diminta.

Menumbuhkan *organizational citizenship behavior* (OCB) bagi perawat memang tidak mudah, hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan perawat yang bekerja secara kontinu bersosialisasi dengan orang yang sama, mempunyai privasi yang terbatas, skedul jam kerja 24 jam per hari *on-call access*, 7 hari per minggu, dan menghadapi keterbatasan fasilitas kebugaran dan rekreasi. Perawat yang memiliki *Organizational citizenship behavior* sangat dibutuhkan karena OCB melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan organisasi, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang

(Organ dan Konovsky dalam Emmerik dkk, 2005).

Perawat sebagai anggota dari suatu organisasi melaksanakan asuhan keperawatan tidak terlepas dari pekerjaan yang berisiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan tertularnya penyakit. Kondisi ini menempatkan perawat pada risiko tinggi terinfeksi dengan berbagai patogen melalui darah termasuk HIV/AIDS, hepatitis B dan C dan sebagainya. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai organisasi sangat berperan dalam masalah keamanan dan perilaku perawat melalui iklim keselamatan (*safety Climate*).

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011). Karyawan yang bekerja berpotensi memiliki resiko sangat tinggi atau berbahaya, sangat tergantung pada manajemen organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan perlindungan untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, maka mereka pada hakikatnya akan membalas dengan meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (Clark & Zickar, 2013). Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan (*Safety Climate*) kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011).

Perawat sebagai anggota dari suatu organisasi melaksanakan asuhan keperawatan tidak terlepas dari pekerjaan yang berisiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan tertularnya penyakit. Kondisi ini menempatkan perawat pada risiko tinggi terinfeksi dengan berbagai patogen melalui darah termasuk HIV/AIDS, hepatitis B dan C dan sebagainya. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai organisasi sangat berperan dalam masalah keamanan dan perilaku perawat melalui iklim keselamatan (*safety Climate*).

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011). Karyawan yang bekerja berpotensi memiliki resiko sangat tinggi atau berbahaya, sangat tergantung pada manajemen organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan perlindungan untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, maka mereka pada hakikatnya akan membalas dengan meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (Clark & Zickar, 2013). Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan (*Safety Climate*) kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011).

Perawat sebagai anggota dari suatu organisasi melaksanakan asuhan keperawatan tidak terlepas dari pekerjaan yang berisiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan tertularnya penyakit. Kondisi ini menempatkan perawat pada risiko tinggi terinfeksi dengan berbagai patogen melalui darah termasuk HIV/AIDS, hepatitis B dan C dan sebagainya. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai organisasi sangat berperan dalam masalah keamanan dan perilaku perawat melalui iklim keselamatan (*safety Climate*).

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011). Karyawan yang bekerja berpotensi memiliki resiko sangat tinggi atau berbahaya, sangat tergantung pada manajemen organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan perlindungan untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, maka mereka pada hakikatnya akan membalas dengan meningkatkan kinerjanya

melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (Clark & Zickar, 2013). Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan (*Safety Climate*) kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan

Fenomena di atas menunjukkan bahwa perlunya suatu organisasi memiliki budaya yang selalu memperhatikan iklim keselamatan (*Safety Climate*), sehingga perawat membalasnya dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis budaya organisasi sebagai mediating terhadap hubungan iklim keselamatan dengan *organizational citizenship behavior* perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Pekanbaru”

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Killmann, dalam Sutrisno 2010). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra roll*. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong-royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (Oemar, 2013). Organ (1995) dalam Zurasaka (2008), mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi OCB.

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi,

yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Organ, *et.al*, (2006) menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual atau kelompok yang dilakukan dengan inisiatif sendiri, tidak secara langsung diatur dalam rincian pekerjaan yang formal, yang akan meningkatkan kinerja dan efektifitas perusahaan. Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) ini menawarkan penjelasan mengenai perilaku yang positif bagi kehidupan berorganisasi di mana karyawan bersedia memberikan usaha lebih dari apa yang diwajibkan dalam organisasi serta menjadikan karyawan tersebut bersedia untuk saling menawarkan bantuan tanpa diminta.

Menumbuhkan *organizational citizenship behavior* (OCB) bagi perawat memang tidak mudah, hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan perawatan yang bekerja secara kontinu bersosialisasi dengan orang yang sama, mempunyai privasi yang terbatas, skedul jam kerja 24 jam per hari *on-call access*, 7 hari per minggu, dan menghadapi keterbatasan fasilitas kebugaran dan rekreasi. Perawat yang memiliki *Organizational citizenship behavior* sangat dibutuhkan karena OCB melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan organisasi, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang (Organ dan Konovsky dalam Emmerik dkk, 2005).

Perawat sebagai anggota dari suatu organisasi melaksanakan asuhan keperawatan tidak terlepas dari pekerjaan yang berisiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan tertularnya penyakit. Kondisi ini menempatkan perawat pada risiko tinggi terinfeksi dengan berbagai patogen melalui darah termasuk HIV/AIDS, hepatitis B dan C dan sebagainya. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai organisasi sangat berperan dalam masalah keamanan dan perilaku perawat melalui iklim keselamatan (*safety Climate*).

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011). Karyawan yang

bekerja berpotensi memiliki resiko sangat tinggi atau berbahaya, sangat tergantung pada manajemen organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan perlindungan untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, maka mereka pada hakikatnya akan membalas dengan meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (Clark & Zickar, 2013). Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan (*Safety Climate*) kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011).

Perawat sebagai anggota dari suatu organisasi melaksanakan asuhan keperawatan tidak terlepas dari pekerjaan yang berisiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan tertularnya penyakit. Kondisi ini menempatkan perawat pada risiko tinggi terinfeksi dengan berbagai patogen melalui darah termasuk HIV/AIDS, hepatitis B dan C dan sebagainya. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai organisasi sangat berperan dalam masalah keamanan dan perilaku perawat melalui iklim keselamatan (*safety Climate*).

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011). Karyawan yang bekerja berpotensi memiliki resiko sangat tinggi atau berbahaya, sangat tergantung pada manajemen organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan perlindungan untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, maka mereka pada hakikatnya akan membalas dengan meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (Clark & Zickar, 2013). Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan

(*Safety Climate*) kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011).

Perawat sebagai anggota dari suatu organisasi melaksanakan asuhan keperawatan tidak terlepas dari pekerjaan yang berisiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan tertularnya penyakit. Kondisi ini menempatkan perawat pada risiko tinggi terinfeksi dengan berbagai patogen melalui darah termasuk HIV/AIDS, hepatitis B dan C dan sebagainya. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai organisasi sangat berperan dalam masalah keamanan dan perilaku perawat melalui iklim keselamatan (*safety Climate*).

Iklim keselamatan (*Safety Climate*) didefinisikan sebagai persepsi dari kekhawatiran karyawan terhadap praktek, prosedur dan perilaku sejenisnya yang diberikan, didukung dan diharapkan dalam suatu pengaturan (Schneider, 1990, dalam Kartika dan Stepanus, 2011). Karyawan yang bekerja berpotensi memiliki resiko sangat tinggi atau berbahaya, sangat tergantung pada manajemen organisasi tempat bekerja untuk mendapatkan perlindungan untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, maka mereka pada hakikatnya akan membalas dengan meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (Clark & Zickar, 2013). Budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit akan mengarahkan para karyawan untuk bersikap dan bertindak, serta membantu mereka dalam mencapai dan menyelesaikan misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Komitmen manajemen pada iklim keselamatan (*Safety Climate*) kerja rumah sakit akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan

Fenomena di atas menunjukkan bahwa perlunya suatu organisasi memiliki budaya yang selalu memperhatikan iklim keselamatan (*Safety Climate*), sehingga perawat

membalasnya dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis budaya organisasi sebagai mediating terhadap hubungan iklim keselamatan dengan *organizational citizenship behavior* perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Pekanbaru”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, analisis korelasi dan desain *cross sectional*. Sampelnya adalah perawat yang dinas di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sebanyak 182 orang. Uji coba kuesioner dilakukan dengan *partial least square* (PLS) dengan Uji validitas kontruk melalui uji *Convergent validity*, *discriminant validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE).

HASIL

Hasil analisis tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan 155 perawat (85,2%). Umur perawat mayoritas berkisar 36 tahun keatas (34,1%). Tingkat pendidikan perawat sebagian besar adalah DIII Keperawatan yaitu sebanyak 141 perawat (77,5%). Status kepegawaian perawat mayoritas adalah non PNS sebanyak 122 perawat (67,0%). Dan rentang lama bekerja perawat mayoritas berada pada 6 sampai 10 tahun sebanyak 76 perawat (41,8%). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 156.200, dimana lebih besar dari 1,973, dengan nilai koefisien parameter 0,924, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama diterima yaitu “Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *safety climate* terhadap variabel *organizational citizenship behavior*”. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 33.583, dimana lebih besar dari 1,973, dengan nilai koefisiensi parameter 0,828, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *safety climate* dengan variabel *organizational citizenship behavior* melalui variabel budaya organisasi Sebagai variabel mediating.

Tabel 1.
 Karakteristik Responden (n=183)

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	14,8
Perempuan	155	85,2
Umur		
20-25 tahun	26	26
26 - 30 tahun	52	52
31 - 35 tahun	42	42
36 Tahun keatas	62	62
Pendidikan Terakhir		
DIII Keperawatan	141	77,5
S1 Ners	41	22,5
Status Kepegawaian		
PNS	60	60
Non PNS	122	122
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	74	40,7
6-10 tahun	76	41,8
Lebih dari 10 Tahun	32	17,6

Tabel 2
 Hubungan *Safety Climate* dengan *Organizational Citizenship Behavior*
 (hubungan secara langsung)

Hubungan Kausalitas	Koefisien parameter	Standart Error	T-Statistik	Kesimpulan
<i>Safety Climate</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.924	0.0059	156.200	Signifikan

Tabel 3
 Pengaruh Budaya Organisasi sebagai Mediating Variabel terhadap Hubungan *Safety Climate*
 dengan *Organizational Citizenship Behavior* (hubungan tidak langsung)

Hubungan Kausalitas	Koefisien parameter	Standart error	T-Statistik	Kesimpulan
Budaya Organisasi Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.152	0.030	4.934	Signifikan
<i>Safety Climat</i> Dengan Budaya Organisasi	0.641	0.029	21.529	Signifikan
<i>Safety Climat</i> Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> secara tidak langsung	0.828	0.024	33.583	Signifikan

Uji Efek Mediasi

Perhitungan Nilai VAF :

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}} = \frac{0.829}{0.924 + 0.829} = \frac{0.829}{1.753} = 0,473 \quad 47,3 \%$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai VAF sebesar 47,3%, maka variabel budaya organisasi dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial.

PEMBAHASAN

Hubungan *Safety Climate* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai T-statistik (156.200) lebih besar dari 1,973

artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Safety Climate* dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clark *et al* (2014), menunjukkan bahwa variabel *safety climate* secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dengan nilai $b = 0,52$, $t = 3,44$, $p < 0,01$. (Clark *et al*, 2014), berpendapat bahwa pertukaran sosial dapat membantu menjelaskan hubungan antara keamanan psikologis iklim keselamatan rumah sakit pada perawat dan OCB. Perawat melakukan OCB tergantung pada persepsi terhadap iklim keselamatan. Perawat membalas komitmen yang dirasakan dengan terlibat dalam perilaku pro-sosial.

Iklim keselamatan (*safety climate*) yang positif akan lebih memotivasi pekerja untuk terikat dengan aktifitas-aktifitas yang menyangkut keselamatan kerja dibandingkan dengan pekerja yang berada dalam grup yang memiliki iklim keselamatan yang negatif. Menurut Zohar (2003), iklim keselamatan kerja merefleksikan prioritas keselamatan kerja yang diyakininya dan persepsi tersebut memperkirakan perilaku yang akan terlihat (Neal & Griffin, 2006).

Hofmann dan Morgeson (1999) dalam (Clark *et al*, 2014). Karyawan yang kontak dengan pekerjaan berbahaya, sangat tergantung pada manajemen mereka untuk menjaga mereka tetap aman. Ketika karyawan merasa dilindungi dari lingkungan kerja yang berbahaya, mereka pada dasarnya akan membalas dengan meningkatkan upaya mereka. (Clark *et al*, 2014), berpendapat bahwa pertukaran sosial dapat membantu menjelaskan hubungan antara keamanan psikologis iklim keselamatan rumah sakit pada perawat dan OCB

Mc Kenzie dan Podsakoff (1994), menunjukkan bahwa OCB meningkatkan efektifitas organisasi, karena memiliki kemampuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya. Begitu juga rumah sakit tidak hanya mengharapkan perawat yang bekerja sesuai perannya (*in-role*), tetapi juga perawat dapat memberikan kontribusi lebih (*extra-role*). OCB ditunjukkan melalui perilaku dimana perawat bersedia dengan kerelaan hati melakukan tugas di luar *job description*-nya. Perawat umumnya dituntut untuk memberikan kinerja melebihi harapan

dan rumah sakit membutuhkan perawat yang memperlihatkan perilaku *good citizen* (Robbins dan Judge, 2008).

Berdasarkan analisis tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa perawat akan memunculkan perilaku OCB apabila *safety climate* yang telah diharapkan dapat terpenuhi dan akan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi dan rumah sakit tentu menginginkan perawat yang mampu memberikan kinerja melebihi standart minimum yang berlaku di rumah sakit tersebut, oleh karena itu, rumah sakit tentu menginginkan adanya OCB yang tinggi pada diri setiap perawatnya karena semakin tinggi *Safety Climate* maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour* Perawat.

Pengaruh Budaya Organisasi sebagai Mediating Variabel terhadap Hubungan *Safety Climate* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai T-statistik (33.583) lebih besar dari 1,973 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *organizational citizenship behaviour* terhadap budaya organisasi sebagai mediating variabel. Dan dari hasil uji efek mediasi di dapatkan nilai *variance accounted for* (VAF) sebesar 47,3% maka artinya variabel budaya organisasi dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial dengan nilai pengaruh tidak langsung 0,828 dan pengaruh langsung 0,924.

Penelitian ini sejalan dengan Khoirusmadi, A.S & Darmastuti (2011), bahwa variabel budaya organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,651 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah 0,170. Schein (1985) dalam Martinez-Corcoles, Gracia, Tomas, Piero (2011) berpendapat bahwa ketika budaya organisasi telah ada dan telah melekat, maka itu akan menentukan persepsi, perasaan, gagasan organisasi dari anggotanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Guldenmund (2000) yaitu iklim keselamatan kerja menunjukkan manifestasi budaya yang nyata dalam organisasi.

Organisasi dengan iklim keselamatan yang kuat tidak saja memiliki tempat bekerja yang dibangun dengan baik dan program keselamatan kerja yang baik, tetapi juga karena program yang ada telah memberikan semacam arahan kepada karyawan tentang komitmen manajemen untuk keselamatan kerja. Jika organisasi serius mengenai kepatuhan pada praktek ditempat kerja, maka karyawan akan mengikuti. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang aman mendukung dan memperkuat perilaku aman individu, dan lebih jauhnya mempengaruhi perilaku karyawan yang lainnya. Saat perilaku aman diadopsi dalam sebuah organisasi, akan meningkatkan tekanannya dan “membawa” serta karyawan *non compliers* Gershon *et al.* (2000).

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kualitas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Menurut Oemar (2013), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku OCB, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotongroyong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB.

Miner (1994) dalam Novliadi (2007), mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seseorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga

mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

Berdasarkan analisis di atas, maka peneliti berasumsi bahwa perawat akan memunculkan perilaku OCB apabila *safety climate* yang telah diharapkan dapat terpenuhi dan didukung oleh budaya organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi perawat untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara *safety climate* (iklim keselamatan) dengan *Organizational Citizenship Behavior* perawat dengan hasil nilai T-statistik sebesar 142.962 dengan koefisien parameter 0.924. Terdapat hubungan secara tidak langsung *safety climate* (iklim keselamatan) dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap budaya organisasi sebagai variabel mediating perawat dengan hasil nilai T-statistik sebesar 36.140 dengan koefisien parameter 0.829 dan nilai efek mediasinya sebesar 47,3%.

Saran

Rumah sakit perlu melakukan upaya memperkuat dan mempertahankan variabel inovatif dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada manusia dan berorientasi pada tim dengan menitikberatkan pada kreativitas, orientasi pada hasil dan memberikan kesempatan untuk bereksplorasi dengan lingkungan kerja. Rumah sakit perlu melakukan upaya meningkatkan dukungan terhadap program-program terkait iklim keselamatan *safety climate*. Rumah sakit perlu mengadakan program pelatihan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* melalui program pelatihan *soft skills* dengan materi pelatihan tentang interpersonal skill untuk meningkatkan perilaku *altruism*. Pelatihan *Stress management* untuk meningkatkan perilaku *sportsmanship* sedangkan pelatihan *teamwork* dan *communication skill* dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku *courtesy* pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Ababaneh, R., (2010). *The Role of Organizational Culture on Practising Quality Improvement in Jordanian Public Hospital*. Journal Leadership in Health Services. Vol. 23. No. 3

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta
- Ahdiyana, M. (2009). *Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi*. Thesis. Universitas Negeri Yogyakarta
- Argentero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M.S. (2008). *An Evaluation of Organizational Citizenship Behaviour : Psychometric Characteristics of the Italian Version of Podsakoff et. al 'S Scal*. TPM. Vol. 15. No. 2. 61-75
- Arifin, Bustanul A., & Susanto, Arif. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri (Apd) di Bagian Coal Yard PT. X Unit 3 & 4 Kabupaten Jepara Tahun 2012*. Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM UNDIP, Vol. 2, No. 1
- Baron, R.A. & D. Byrne. (2002). *Social Psychology (7th Edition)*. Branscombe
- Berber, A., Rofcanin, Y. (2012). *Investigation of Organization Citizenship Behavior Construct a Framework for Antecedents and Consequences*. International Journal of Business and Social Research (IJBSR), 2, 195-210.
- Belgen, M., Pepper, G., et.al. (2001). *Safety Climate on Hospital Unit: A New Measure*
- Bukhari, Z. U., Ali, U., Shahzad, K., and Bashir, S. (2009). *Determinants of organizational citizenship behavior in Pakistan*. International Review of Business Research Papers, 5(2), 132-150.
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). *Self leadership skill and innovative behavior at work*. International Journal of Manpower, 27(1), 75-90.
- Chen, L.Y. (2004). *Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan*, The Journal of American Academy of Business, Cambridge, pp. 432-438 (September, 2004).
- Chien, M. (2004). *An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Employee's personality and organizational citizenship behavior*. Journal of American Academy of Business, Cambridge, 5 (1/2) 428-431.
- Clark, O. L, Zickar, M. J., et.al. (2013). *Role Definition as a Moderator of the Relationship Between Safety Climate and Organizational Citizenship Behaviour Among Hospital Nurses*. Journal J Bus Psychol. 2014. 29: 101-110
- Darmadi. (2008). *Infeksi Nosokomial: Problematika dan Pengendaliannya*. Jakarta: Salemba Medika
- Dejoy & Gershon, et.al (2004), *Safety Climate. Assessing Management and Organizational Influences on Safety*
- Deluga, R. J. (1995). *The Relationship Between Attributional Charismatic Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. Journal Of Psychology, 25, 52-69.
- Depkes RI. (2009). *Sistem Kesehatan Nasional*.
- Dessler, Gary. (2006). *MSDM, Jilid II*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan: Panduan melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian*. Jakarta: TIM
- Feriyanto. (2013). *Hubungan Antara Kebersihan Lingkungan Rawat Inap dengan Kepuasan Pasien di Ruang Asoka Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. R. Koesma Tuban*
- Furqon. (2009). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA

- Gershon, R. M., Karkashian, C. D., et.al (2000). *Hospital Safety Climate and its Relationship with safe work practices and workplace exposure incidents*. American Journal of Infection Control, 28, 211-221
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. (1996). *Organisasi Prilaku Struktur*. Jakarta : Proses Bina Rupa Aksara
- Gustomo, A., & Silvianita, A. (2003). *Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung
- Gyekye, S., & Salminen, S. (2005). *Are 'Good Soldiers' Safety Conscious? An Examination of the Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour and Perception of Workplace Safety*. Social Behaviour and Personality, 33 (8), 805-820
- Hardaningtyas, D. (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia*. Tesis. Universitas Airlangga Surabaya
- Kartika, M., Stepanus, M., (2011). *Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat: Studi Kasus di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi*, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia
- Khoirusmadi, A., & Darmastuti, I., (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Interening*. Studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan
- Kreitner & Kinichi. (2010). *Organizational Behaviour*. New York McGrawhill/irwin
- Laporan Rekam Medik RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. (2016)
- Marquis dan Huston. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4. EGC.
- Muluk. (2014). *Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Jurnal Makara Hubs-Asia, 2014, 18(2): 77-88
- Notoatmojo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____ (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi revisi Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Novliadi, F. (2007). *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Lapangan penelitian. Universitas Sumatera Utara
- Owens, M., (2011). *The Effect of Safety Climate ; Teamwork and Sustainable Motivation on Nurse Job Satisfaction and Intent to Stay*. Published Doctoral Dissertation, The University of Texas at Tyler