

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DAN KINERJA TENAGA MEDIS
(Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative
di Kota Ambon)**

***(THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND WORK ENVIRONMENT ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND PERFORMANCE
MEDICAL PERSONNEL
Study at Sumber Hidup Hospital and Hative Hospital in Ambon City)***

Semuel Kailola

Program Pasca Manajemen, Univetsitas Pattimura, 97233, Indonesia

**Email: semuelkailola9588@gmail.com*

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of personality, work environment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the performance of medical workers directly and indirectly mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB). The population of this study were medical workers at the Sumber Hidup Hospital and Hative Hospital in Ambon City, which were 164 people. The number of samples used in this study were 116 medical workers obtained by using the Slovin formula and the sampling technique used was probability sampling with simple random sampling method. Data collection techniques were questionnaires, interviews and documentation studies. Descriptive statistical analysis, path analysis using SPSS for windows version 23 were applied as a data analysis method. The results showed that there was a positive and significant direct influence of personality on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance value of $0.005 < 0.05$. There was a positive and significant direct influence of the work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance value of $0.001 < 0.05$. There was a direct positive and significant influence of the medical workers performance with a significance value of $0.002 < 0.05$. There was a positive and significant direct influence of the work environment on the medical workers performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. There was a positive and significant direct influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the medical workers performance with a significance value of $0.008 < 0.05$. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated the relationship of personality to medical workers performance was $(0.343 > 0.282)$. While Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated the relationship of the work environment to the medical workers performance $(0.374 > 0.299)$ so that H1, H2, H3, H4, H5, H6, and H7 were accepted.

Keywords: Personality, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance

Received: 13-11-2019; Accepted: 25-11-2018; Published: 07-01-2019



I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh masing-masing sumber daya manusia atau orang-orang yang ada di dalamnya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi sekarang ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang interdisipliner yang ditujukan untuk memahami dan mengelola pegawai dengan baik. Artinya, perilaku organisasi berorientasi pada penelitian dan penerapan. Tiga tingkat dasar analisis dalam perilaku organisasi adalah individu, kelompok dan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014). Kajian-kajian perilaku organisasi menunjukkan bahwa ada interaksi timbal balik dari setiap tingkatan. Reaksi yang diberikan individu ternyata tidak selalu sama walaupun diberikan stimulus yang sama dari dinamika kelompok ataupun sistem organisasi karena adanya perbedaan-perbedaan individu.

Individu dalam organisasi dikatakan baik tidak dilihat dari kemampuan saja melainkan dari kepribadiannya pula. Kepribadian individu dalam organisasi sangat bervariasi, hal ini dipostulatkan membentuk variasi perilaku dalam organisasi, termasuk perilaku kerja. Walaupun tiap organisasi memiliki uraian tugas, SOP dan struktur organisasi, variasi kepribadian individu dalam organisasi membuat kecenderungan variasi perilaku kerja yang beragam. Kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang

merupakan kecenderungan emosional, kognitif dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan. Beberapa penelitian mengarahkan perhatiannya pada kepribadian sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2016: 16-17) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga medis bahkan kinerja tenaga medis mengalami peningkatan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Diah Rahmah Nurhayati dan Fuad Achmadi (2016) tentang Analisis Pengaruh Hubungan antara Kepribadian dan Kinerja melalui Variabel Intervening Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional V), dengan indikator kepribadian antara lain neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness dan conscientiousness dan alat ukur SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Wardhani Hakim, Umar Nimran, Siti Haerani dan Syamsul Alam (2014) yang berjudul *The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia* yang menggunakan dosen sebagai objek penelitian dan indikator kepribadian diantaranya agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian-penelitian ini berbeda

dengan yang dilakukan oleh Elsin Huberta Aponno, Nurdin Brasit, Muh. Idrus Taba dan Muhammad Yunus Amar (2017: 19) yang menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula yang dilakukan oleh Darsana (2014: 7) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. Sofyan (2013: 19) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Menurut Mangkunegara (2005: 105) lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat di mana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001: 2).

Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak yang meneliti hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Seperti yang dilakukan oleh Putri, Triatmanto dan Setiyadi (2017) yang berjudul *The effect of Occupational health and safety, work environment, and discipline on employee performance in a customer goods company*

dengan alat ukur regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin secara simultan dan parsial memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Begitu pula yang dilakukan oleh Musriha (2011), Mangkunegara dan Agustine (2016), Riyanto, Sutrisno dan Ali (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan kinerja. Namun penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Arianto (2013) tentang Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Akan tetapi ada penelitian-penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berpengaruh signifikan ketika melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seperti yang dilakukan oleh Aponno dkk (2017:20) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian dengan kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Begitupun yang dilakukan oleh Darsana (2014: 7) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian Sukmawati, Armanu Thoyib dan Surachman (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja melalui OCB. Artinya bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dilandasi dengan perilaku secara sukarela dan ingin berpartisipasi dan mendukung fungsi-

fungsi organisasi dan yang mempunyai kepekaan yang tinggi untuk membantu rekan kerja sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena perilaku ini merupakan perilaku kerja sosial dengan bekerja tanpa mengharapkan pengakuan ataupun kompensasi dan pada akhirnya memberikan kontribusi yang efektif bagi organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat “discretionary” yang tidak secara langsung diakui oleh sistem reward formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ, 1990) dalam Sambung (2012). Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik (Podsakoff dan MacKenzie, 1997 dalam Sambung, 2014). Faktor yang mampu membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kepribadian. Oleh karena itu, dari penelitian yang dilakukan oleh Sambung et al. (2012) yang menemukan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I (perilaku menolong sesama individu) dengan sampel dosen Universitas Palangka Raya, membuat peneliti tertarik untuk meneliti kembali antara kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain kepribadian faktor lain yang membentuk OCB adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang sehat dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga

mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan berbagai hasil dan temuan tentang hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja. Seperti yang dilakukan oleh Muhdar H. M. Mahlia Muis, Ria Mardiana Yusuf dan Nurjannah Hamid (2015) dengan judul *The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (a Study on Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi Province, Indonesia)* menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivin Maharani, Eka Afnan Troena dan Noermijati (2013), Elsin Huberta Aponno, Nurdin Brasit, Muh. Idrus Taba dan Muhammad Yunus Amar (2017) dan Tupamahu (2018) yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Bolino et al. dalam Aponno (2017), dalam kajiannya mengemukakan bahwa OCB tidak berhubungan atau bahkan berhubungan negatif dengan fungsi-fungsi organisasi dan menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Dari uraian penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah anteseden dari kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67). Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu

dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seorang pegawai/individu produktif dan bisa berkinerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Rumah sakit adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai rumah sakit swasta, Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative dapat digolongkan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit. Tenaga medis sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan di rumah sakit. Perilaku tenaga medis yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku in role atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku extra role.

Tenaga medis dapat dengan sukarela melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melampaui tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan seperti memberikan pelayanan ekstra pada pasien di saat-saat pasien sangat membutuhkan, tenaga medis juga bisa membimbing ritual keagamaan sesuai dengan keyakinan pasien. Pelayanan tenaga medis perlu dilakukan dengan kesabaran, berlandaskan kasih sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Karakteristik kepribadian dari tenaga medis dapat dilihat dari bagaimana individu dapat berhubungan dengan

individu lain. Tenaga medis harus mampu bekerja dalam kelompok dan mudah bersosialisasi. Pada kenyataannya di lapangan, terlihat bahwa di antara tenaga medis terjalin hubungan kerja sama dan saling percaya dalam menyelesaikan pekerjaan namun ada pula yang lebih senang menyelesaikan pekerjaannya sendiri dengan alasan lebih fokus dan dapat diselesaikan dengan teliti dan dengan kehati-hatian dan ada pula yang menganggap tugas teman lain bukan menjadi tugasnya sehingga tidak perlu untuk dikerjakan. Sikap kehati-hatian juga sering dipandang sepele oleh tenaga medis sehingga menimbulkan masalah saat penanganan pasien. Tenaga medis dalam kesehariannya selalu berhadapan langsung dengan pasien sehingga dibutuhkan kesabaran. Namun, sering dijumpai ada tenaga medis yang tidak sabar dan cenderung marah ketika pasien bertingkahtidak sesuai dengan yang mereka inginkan. Seiring dengan perkembangan teknologi individu cenderung mengikuti pola dan beradaptasi dengan cepat dengan perubahan yang ada. Kenyataan di lapangan, ada pula tenaga medis yang bekerja seperti biasanya sesuai dengan standar dan apa yang dilakukannya setiap saat tanpa mempertimbangkan isu-isu terbaru tentang dunia kerjanya, cenderung tidak kreatif untuk merubah pola kerja dan sikap ketidakingintahuan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan tentang kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan dapat terlihat bahwa lingkungan kerja di rumah sakit Sumber Hidup dan rumah sakit Hative sudah cukup nyaman untuk para tenaga medis. Dari sisi penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, hubungan sesama rekan kerjadan hubungan kerja antara atasan dan

bawahan tidak ditemukan kendala bahkan sangat memadai dan menunjang pekerjaan dari tenaga medis. Lokasi rumah sakit yang dekat dengan jalanan umum dan dilewati oleh alat transportasi darat seringkali terganggu oleh suara mesin kendaraan. Namun hasil pengamatan terlihat bahwa tenaga medis dengan leluasa bekerja tanpa mengeluh dengan suara bising yang ditimbulkan oleh mesin kendaraan. Meskipun lingkungan kerja tersebut terlihat cukup nyaman untuk para tenaga medis, penelitian tentang lingkungan kerja ini perlu dilakukan untuk mengetahui keadaan sebenarnya yang dirasakan oleh tenaga medis mengenai pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan aktivitas tenaga medis di rumah sakit.

Karakteristik kerja yang memiliki tekanan kerja yang relatif tinggi serta lebih menonjol secara tim diperkirakan membutuhkan dorongan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan aspek lingkungan kerja guna pencapaian kinerja maksimal.

Selain itu secara empiris hubungan variabel-variabel tersebut masih harus dibuktikan lebih lanjut guna menegaskan konsensus mengenai keterkaitan kepribadian, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang dan pertimbangan yang telah disampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepribadian

Kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental merupakan

indikasi tentang bagaimana seorang individu melihat, berpikir, berperilaku dan terasa (Rashidi dan Tafreshi, 2015).

Untuk mengukur Kepribadian maka digunakan indikator menurut (Robbins dan Judge 2008: 132) sebagai berikut :

1. Ekstraversi (Extraversion). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introversi cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam.
2. Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (Agreeableness). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah dan suka menentang.
3. Sifat Berhati-Hati (Conscientiousness). Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat bertanggung jawab dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur dan tidak bisa diandalkan.
4. Stabilitas Emosi (Emotional Stability). Sering juga disebut berdasarkan kebalikannya, yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu,

individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5. Terbuka Terhadap Hal-Hal Baru (*Openness to Experience*). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012: 21).

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2012:46) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan sesama rekan kerja
 - b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
 - c. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

C. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku bebas karyawan, yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan formalnya, tetapi dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1998 dalam Lagomarsino dan Cordona, 2003). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan dan memberi perhatian pada orang lain.

Untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) digunakan indikator menurut (Organ, 1988 dan Organ 1990) sebagai berikut :

1. *Altruism*/perilaku suka menolong (misalnya membantu saat rekan kerja tidak sehat). *Altruism* merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Conscientiousness*/kesungguhan (misalnya lembur untuk menyelesaikan proyek). *Conscientiousness* berisi tentang kinerja dari prasyarat peranyang melebihi standar minimum.
3. *Civic Virtue*/kepentingan umum (misalnya rela mewakili perusahaan untuk program bersama). *Civic Virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

4. *Sportmanship*/sikap sportif (misalnya ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota). *Sportmanship* berisi tentang pantangan- pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.
5. *Courtesy*/sopan (misalnya memahami dan berempati walaupun saat dikritik). *Courtesy* merupakan perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
6. *Peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilator dalam organisasi).
7. *Cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

D. Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2000: 34) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selain itu menurut Hasibuan (2013: 94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas pelaksanaan delegasi tugas, serta peran tingkat motivasi seorang pekerja.

Untuk mengukur Kinerja digunakan indikator menurut Robbins (2006: 260) sebagai berikut :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

III. METODOLOGI PENELITIAN Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksplanatori) dengan pendekatan survey. Penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2003). Penelitian ini akan dilakukan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon antara lain, Rumah Sakit Sumber Hidup yang terletak di Jalan Anthoni Rhee bok No.11 Kecamatan Sirimau dan Rumah Sakit Hative yang terletak di Jalan Laksdya Leo Wattimena Kecamatan Baguala Kota

Ambon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative yang berjumlah 164 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dengan metode “simple random sampling”. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Simple random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan rumus Slovin dengan jumlah populasi sebanyak 164 dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian yang digunakan sebesar 5 %, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 116 orang. Simple random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi sebanyak jumlah sampel yang telah dihitung (116 orang tenaga medis) secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Tenaga medis yang dijadikan sampel adalah tenaga medis yang merupakan pegawai yayasan dan bukan tenaga medis yang berstatus aparatur sipil negara (ASN). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, misalnya jumlah tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon
2. Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk narasi atau keterangan, misalnya data umum tentang tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon

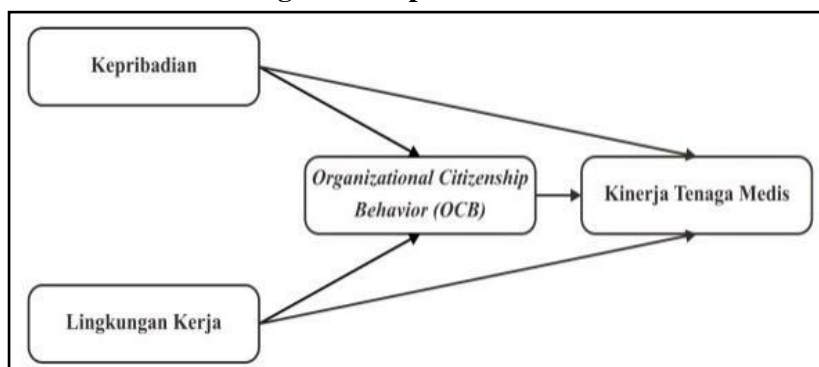
Dalam melakukan penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai para responden secara langsung atau dengan bantuan daftar pertanyaan (kuisiner) yang telah disusun terlebih dahulu lalu disebarakan kepada responden, yaitu tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain sebagai pelengkap data primer. Misalnya profil rumah sakit, visi, misi, data sumber daya manusia, struktur organisasi dan lain-lain.

Metode yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah Analisis Jalur (Path Analyse) dengan (SPSS) versi 23 for Windows.

Gambar 1.

Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan permasalahan, kajian empiris dan dan kajian teoritis tentang pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- H3: Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis
- H4: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis
- H5: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis

H6: Kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Koefisien Jalur Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel- variabel kepribadian dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien jalur diperoleh dari hasil koefisien regresi yang distandarkan (Beta). Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis yang diperoleh disajikan pada tabel1.

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Jalur Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel	Beta	t- hitung	Signifika n	Pengaru h
Kepribadian (X1)	0.27 0	2.877	0.005	Positif dan Signifika n
Lingkungan Kerja(X2)	0.33 1	3.52 1	0.00 1	Positif dan Signifika n
Koefisien			Nilai kritis	:
Determinasi (R ²)	=27,7 %		tTabel	= 0,1809

Sumber : *Data Primer (diolah), 2018*

Mengacu pada output regresi model I dapat diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1 = 0,005 dan X2 = 0,001

lebih kecil dari 0,05. Besarnya nilai R square adalah 0,277, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1 adalah sebesar 27,7%

sementara sisanya 72,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{(1-0,277)} = 0,8503$. Dari tabel tersebut di atas, maka dapat diperoleh persamaan $Y_1 = 0,270 X_1 + 0,331 X_2 + 0,8503$. Data tabel 4.16 menjelaskan hasil pengujian secara parsial pengaruh langsung dari variabel kepribadian dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil uji ini menjelaskan bahwa secara simultan diperoleh adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kontribusi sebesar 27,7%. Pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilakukan dengan uji-t. Hasil uji-t untuk seluruh koefisien jalur pada kedua variabel adalah signifikan. Kepribadian (X1) dengan koefisien jalur sebesar 0,270 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini terbukti dari nilai thitung = 2,877 yang lebih besar dari ttabel = 0,1809 atau nilai signifikansi = 0,005 yang lebih kecil dari α

= 0,05. Maka secara statistik koefisien jalur dari kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah signifikan. Koefisien jalur terkuat terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) bersumber dari lingkungan kerja (X2) dengan koefisien jalur sebesar 0,331 berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal tersebut terbukti dari nilai thitung = 3,521 atau nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka secara statistik koefisien jalur dari lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah signifikan.

B. Koefisien Jalur Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y2)

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel- variabel kepribadian, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien jalur diperoleh dari hasil koefisien regresi yang distandarkan (Beta). Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis yang diperoleh disajikan pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Jalur Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Variabel	Beta	t- hitung	Signifika n	Pengaruh
Kepribadian (X1)	0.28 2	3.247	0.002	Positif dan Signifika n
Lingkungan Kerja(X2)	0.29 9	3.38 0	0.001	Positif dan Signifika n

<i>Organizational Citizenship Behavior(OCB) (Y1)</i>	0.227	2.700	0.008	Positif dan Signifikan
Koefisien	Nilai kritis			:
Determinasi (R ²)	= 42,9%	tTabel	= 0,1809	

Mengacu pada output regresi model II dapat diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu X1 = 0,002 dan X2 = 0,001 dan Y1 = 0,008 lebih kecil dari 0,05. Besarnya nilai R square adalah 0,429, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2, dan Y1 terhadap Y2 adalah sebesar 42,9% sementara sisanya 57,1% merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai ϵ^2 dapat dicari dengan rumus $\epsilon^2 = \sqrt{1-0,429}$ = 0,7556. Dari tabel tersebut di atas, maka dapat diperoleh persamaan $Y_2 = 0,282 X_1 + 0,299 X_2 + 0,227 Y_1 + 0,7556$.

Data tabel 2 menjelaskan hasil pengujian secara parsial pengaruh langsung dari variabel kepribadian, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis. Pengaruh secara parsial dari masing- masing variabel terhadap kinerja tenaga medis dilakukan dengan uji-t. Hasil uji-t untuk seluruh koefisien jalur pada ketiga variabel adalah signifikan.

Kepribadian (X1) dengan koefisien jalur sebesar 0,282 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Hal ini terbukti dari nilai thitung = 3,247 yang lebih besar dari ttabel = 0,1809 atau

nilai signifikansi = 0,002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka secara statistik koefisien jalur dari kepribadian terhadap kinerja tenaga medis adalah signifikan. Koefisien jalur terkuat terhadap kinerja tenaga medis bersumber dari lingkungan kerja (X2) dengan koefisien jalur sebesar 0,299 berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis.

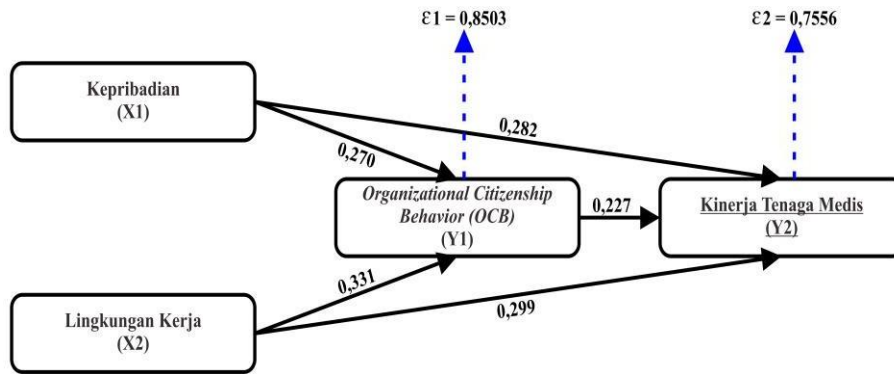
Hal tersebut terbukti dari nilai thitung = 3,380 atau nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka secara statistik koefisien jalur dari lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis adalah signifikan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1) dengan koefisien jalur sebesar 0,227 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Hal ini terbukti dari nilai thitung = 2,700 yang lebih besar dari ttabel = 0,1809 atau nilai signifikansi = 0,008 yang lebih kecil dari α

= 0,05. Maka secara statistik koefisien jalur dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis adalah signifikan.

Untuk lebih jelasnya hasil analisis jalur secara keseluruhan dapat disajikan pada gambar 2.

Gambar 2 Hasil Analisis Jalur



C. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Gambar analisis jalur sebelumnya menerangkan bahwa besar koefisien jalur pada setiap hubungan dua variabel. Dalam model penelitian ini keempat variabel memang dimodelkan adanya hubungan langsung dan tidak langsung terhadap kinerja tenaga medis. Pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga medis berasal dari kepribadian, lingkungan kerja dan

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sehingga terdapat pengaruh tidak langsung dari dua variabel yaitu kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung yang ada dalam model hipotesis penelitian ini dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Kepribadian (X1)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)	0.270	
Lingkungan Kerja (X2)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)	0.331	
Kepribadian (X1)	Kinerja Tenaga Medis (Y2)	0.282	0.270 x 0.227 = 0.061 0.282 + 0.061 = 0.343
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Tenaga Medis (Y2)	0.299	0.331 x 0.227 = 0.075 0.299 + 0.075 = 0.374
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)	Kinerja Tenaga Medis (Y2)	0.227	

Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational

Citizenship Behavior (OCB) sebesar nilai koefisien jalur yaitu 0,270 atau 27%. Pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan nilai thitung 2,877 lebih besar dari ttabel 0,1809 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis

H1 “kepribadian berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil uji hipotesis ini adalah semakin baik kepribadian tenaga medis akan semakin baik pula Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan jelas bahwa dalam menjalankan tugas tenaga medis terfokus untuk visi dan misi yang intinya untuk pelayanan dengan kasih, tenaga medis melayani pasien tanpa memandang status maupun agama. Hal-hal seperti ini menunjukkan ciri dari kepribadian yang baik. Penelitian ini menggunakan lima indikator untuk mengukur kepribadian. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator layak digunakan untuk mengukur variabel kepribadian. Pengaruh indikator kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diuraikan sebagai berikut: tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon merasa nyaman berinteraksi dengan rekan- rekan kerja mereka, mudah bekerja sama, melakukan pekerjaan dengan teratur, bersikap tenang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan bersikap terbuka terhadap ide-ide orang lain. Secara umum hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. I Made Darsana (2014), Roby Sambung dan Iring (2014), Siripapun Leephaijaroen (2016) Elsina Huberta Aponno dkk (2017), masing-masing dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Lingkungan kerja berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengaruh tersebut sebesar nilai koefisien jalur yaitu 0,331 atau 33,1%. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan dengan nilai thitung 3,521 lebih besar dari ttabel 0,1809 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H2 “lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)” diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil uji hipotesis ini adalah semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di kota Ambon. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto dan Hening Widi Oetomo (2011), dan Sukmawati dkk (2013) yang masing- masing dalam penelitiannya menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Besarnya pengaruh kepribadian terhadap kinerja tenaga medis ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,282 atau 28,2%. Adanya signifikansi pengaruh ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar

3,247 lebih besar dari ttabel 0,1809 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H3 “kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga medis” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil uji hipotesis ini adalah semakin baik kepribadian tenaga medis akan meningkatkan kinerja tenaga medis tersebut. Secara umum hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh wardhani Hakim dkk (2014), Diah Rahmah Nurhayani dan Fuad Achmadi (2016) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Darsana (2014) dan Elsina Huberta Aponno (2017) yang masing-masing hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,299 atau 29,9%. Adanya signifikansi pengaruh dengan nilai thitung 3,380 lebih besar dari ttabel 0,1809 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H4 “lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga medis” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil uji hipotesis ini adalah semakin baik lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit

Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di kota Ambon. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musriha (2011), Anwar Parbu Mangkunegara dan Relu Agustine (2016), D. O. Putri dkk (2017), dan Setyo Riyanto dkk (2017) yang masing-masing hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho dan Arianto (2013) tentang Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar nilai koefisien jalur 0,227 atau 22,7%. Signifikansi pengaruh ditunjukkan oleh nilai thitung 2,700 lebih besar dari ttabel 0,1809 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H5 “Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga medis” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil uji hipotesis ini adalah semakin baik Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari seorang tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative maka semakin baik pula kinerja tenaga medis tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Vivin Maharani dkk (2013), Muhdar H. M dkk (2015), Elsina Huberta Aponno dkk (2017) dan Tupamahu (2018) yang masing-masing hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Mark C. Bolino dkk (2004) bahwa perilaku kewargaan organisasi mungkin memiliki konsekuensi negatif bagi karyawan.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Medis Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh tidak langsung yang memediasi hubungan kepribadian dengan kinerja tenaga medis. Pengaruh mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) tersebut adalah positif dan signifikan. Hal tersebut didasarkan pada nilai koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh kepribadian ke Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,270 dan nilai koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) ke kinerja tenaga medis sebesar 0,227. Besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar $0,270 \times 0,227 = 0,061$. Pengaruh tersebut signifikan karena pengaruh langsung kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah signifikan, demikian juga pengaruh langsung Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis adalah signifikan. Jadi dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara kepribadian terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di kota Ambon. Dengan demikian hipotesis H6 “kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh tidak langsung yang memediasi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga medis. Pengaruh mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) tersebut adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,331 dan nilai koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis 0,227. Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar $0,331 \times 0,227 = 0,075$. Pengaruh tersebut signifikan karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah signifikan, demikian juga pengaruh langsung Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga medis adalah signifikan. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga medis Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di kota Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H7 “lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian dengan indikator Ekstraversi (Extraversion), Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (Agreeableness), Sifat Berhati-Hati (Conscientiousness), Stabilitas Emosi (Emotional Stability), Terbuka Terhadap Hal-Hal Baru (Openness to Experience), berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB).
2. Lingkungan kerja dengan indikator pencahayaan (penerangan), suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
3. Kepribadian dengan indikator Ekstraversi (Extraversion), Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (Agreeableness), Sifat Berhati-Hati (Conscientiousness), Stabilitas Emosi (Emotional Stability), Terbuka Terhadap Hal-Hal Baru (Openness to Experience) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
4. Lingkungan kerja dengan indikator pencahayaan (penerangan), suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan indikator membantu pekerjaan rekan kerja yang overload secara sukarela, mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, memberikan ide demi kemajuan perusahaan, memberikan saran pada rekan kerja jika sedang mengalami masalah dalam pekerjaannya, melakukan tindakan-tindakan yang dapat menghindari terjadinya konflik, dan memberikan motivasi kepada rekan kerja untuk dapat mencapai prestasi yang lebih baik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
6. Kepribadian berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) . Semakin baik kepribadian seorang tenaga medis akan meningkatkan kinerja tenaga medis.

Pengaruh tersebut akan lebih baik apabila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Tingginya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam diri tenaga medis mengindikasikan bahwa kepribadian tenaga medis cukup baik. Kepribadian yang baik dapat membuat tenaga medis bekerja secara baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

7. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga medis. Pengaruh tersebut akan lebih baik apabila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Tingginya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam diri tenaga medis mengindikasikan bahwa lingkungan tempat bekerja telah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan. Dengan terpenuhinya kondisi kerja yang mendukung dapat membuat tenaga medis bekerja dengan baik sehingga kinerja tenaga medis dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aponno E. H., Nurdin Brasit., Muh. Idrus Taba. dan Muhammad Yunus Amar. 2017. *Factors that Influence Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance With Local Culture Moderation "Pela Gandong"*. Scientific Research Journal (SCIRJ) Volume V, Issue VI, June 2017. Pg 10-26.
- Budiyanto, Oetomo. H. W. 2011. *The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. International Journal of Economics and Management Engineering Vol. V.No 3. Pg 277-285.
- Darsana, M. I. 2014. *The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior*. The International Journal of Management, 2(4): 35-42.
- Gitosudarmo Indriyo, I Nyoman Sudita. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE: Yogyakarta.
- Hakim, W., Nimran U., Haerani, S. dan Alam, S. 2014. *The antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance; Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia*. Journal of Business and Management, 16(2):15-13.
- Hardaningtyas, Dwi. 2005. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (persero) Pelabuhan Indonesia III*. Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Maharani Vivin, Eka Afnan Troena, Noermijati. 2013. *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. International Journal of Business and Management. Vol 8, No 17 ISSN 1833-3850. Pg 1-12.

- Mangkunegara Anwar Prabu. Agustine Rela. 2016. *Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. Vol 5 No 1 E-ISSN 2281-4612 ISSN 2281-3993. MCSER Publishing: Rome-Italy.
- Muhdar H. M., Mahlia Muis., Ria Mardiana Yusuf., Nurjannah Hamid. 2015. *The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culcure on OrganizationalCitizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi Province, Indonesia)*. The International Journal of Business & Management ISSN 2321-8916 Vol 3 Issue. Pg 297-314.
- Musriha. 2011. *Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*. Academic Research International. ISSN 2223-9553. Volume 1, Issue 3.
- Nurhayati Diah Rahmah., Fuad Achmadi. 2016. *Analisis Pengaruh Hubungan antara Kepribadian dan Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional V)*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXIV.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Paais Maartje. 2018. *Pengaruh Faktor Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Pesero) Bandara Pattimura*. Jurnal Ekonomi Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Volume XII, Nomor 1 ISSN 1978-2403.
- Putri D.O., Triatmanto, B., Setiyadi, S. 2017. *The effect of Occupational health and safety, woek environment, and discipline on employee performance in a customer goods company*. International Conference on Industrial and System Engineering (IConISE). IOP Publishing.
- Rashidi, P. R. dan Tafreshi, S. M. 2015. *Explanation of the Relationship Between Personality Dimensions and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Of The Hospital Of Torbat-E Haydarieh City*. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, 5(S1):5401-5410.
- Risambessy Agustina. 2016. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Sumber Hidup di Kota Ambon*. Jurnal Sains Ekonomi Volume 4 Nomor 1 ISSN 2339-0816.
- Rivai Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.
- Riyanto Setyo., Sutrisno Adi., Ali Hapzi. 2017. *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of*

Mnagement and Marketing. ISSN
2146-4405. Volume 7 Issue 3 pg
342-348.

Robbins Stephen P, 2006. *Prinsip-Prinsip
Perilaku Organisasi* Edisi Kelima
(Terjemahan).

Sambung Roby dan Iring. 2014. *Pengaruh
Kepribadian Terhadap
Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Dengan Komitmen
Organisasional Sebagai
Intervening*. Jurnal Manajemen dan
Akuntansi Volume 3 Nomor 1.

Sukmawati., Armanu Thoyib., Surachman.
2013. *Peran Organizational
Citizenship Behavior sebagai Mediator
Pengaruh Kepuasan Kerja,
Lingkungan Kerja dan Komitmen
Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen
Volume 11 Nomor 4
ISSN 1693-5241.