**PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN TEKANAN PERAN PADA
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Tatik Hayati
Universitas Sebelas Maret Surakarta
Agus Supriyanto
STIE Atma Bhakti Surakarta
e-mail: aguswiryorejo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan dan tekanan peran pada *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di RSUD dr. Soedono Madiun Jawa Timur. Responden dalam penelitian adalah pegawai di RSUD tersebut yang berjumlah 152 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dan teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dan tekanan peran berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Implikasi manajerial penelitian ini yaitu melihat pentingnya rotasi pekerjaan dan tekanan peran karena akan berdampak pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: Rotasi Pekerjaan, Tekanan Peran, *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah suatu institusi yang fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada pasien yaitu berupa diagnostik dan terapeutik untuk berbagai penyakit serta masalah kesehatan. Anggota organisasi di Rumah Sakit harus secara bersama-sama mencapai tujuan Rumah Sakit, sehingga anggota organisasi dalam Rumah Sakit harus berkonsentrasi pada sumberdaya manusia karena dipandang sebagai sumber penting. Organisasi dalam Rumah Sakit diharapkan untuk selalu menjaga keadaan pegawai supaya bisa bekerja efektif dan efisien.

Rotasi pekerjaan adalah metode pelatihan dan pengembangan pegawai dimana seorang pegawai harus berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas keterampilan dan pengalaman pegawai. Pegawai mengalami rutinitas yang berlebihan perlu diatasi, alternatifnya adalah dengan melakukan rotasi pekerjaan. Tugas manajerial seringkali membutuhkan cakupan keterampilan dan pengetahuan yang luas. Program rotasi pegawai bisa memungkinkan pegawai untuk mempelajari pekerjaan karena adanya ketergantungan antara pekerjaan satu dengan yang lainnya. Apabila pegawai bisa melakukan banyak pekerjaan di berbagai jenis pekerjaan di berbagai bidang, maka akan bisa meningkatkan produktivitas bagi individu pegawai dan kinerja organisasi. Rotasi pekerjaan sering digunakan oleh organisasi-organisasi untuk mendorong efektivitas kerja tim (Mondy, 2008).

Menurut Ho, Chang, Shih dan Liang (2009), rotasi pekerjaan dilakukan agar kinerja pegawai menjadi lebih produktif. Rotasi pekerjaan dapat membantu karyawan untuk memperoleh beberapa manfaat diantaranya menambah keterampilan dan memperluas visi, hal itu merupakan solusi untuk mengurangi pekerjaan. Penelitiannya dilakukan dengan menggunakan metode survey pada dua Rumah Sakit besar berpengaruh di Taiwan dengan sampel sebanyak 532 perawat. Hasil penelitian adalah rotasi pekerjaan, tekanan peran berpengaruh pada perilaku OCB di Rumah Sakit tersebut. Penelitiannya menggunakan kuesioner dari Hair, Anderson, Tatham dan Black (1998) dalam meneliti variabel rotasi pekerjaan, tekanan peran, kepuasan kerja dan komitmen organizational. Kuesioner diambil dari tiga dimensi tekanan peran yaitu ketidakjelasan peran, ketidaksesuaian peran dan beratnya tekanan selama bekerja.

Pengurangan peran ganda memiliki efek baik untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam pekerjaan. Tujuan utama dari penelitiannya yang dilakukan pada dua

Rumah Sakit besar di Taiwan tersebut adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendorong mereka supaya untuk tetap berada didalam organisasi tempat mereka bekerja. Hal itu akan menghindarkan organisasi mengalami keborosan karena sumberdaya organisasi yang paling berharga adalah manusia (Ho *et al.*, 2009). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa pegawai yang mengalami tekanan peran akan berpengaruh pada komitmen organisasional.

Ghasemi dan Keshavarzi (2014) melakukan penelitian pada lingkungan Rumah Sakit di Iran dengan menggunakan metode statistik regresi sederhana dan regresi berganda dengan sampel sebanyak 634 pegawai dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan dari setiap dimensi dari komitmen organisasional pada *organizational citizenship behavior*. hal tersebut memperkuat penelitian Powell dan Mayer (2004), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku *organizational citizenship behavior*. hanya saja hubungan antara dimensi *continuance commitment* pada perilaku *organizational citizenship behavior* lebih lemah dibanding dimensi lainnya.

Organ dan Ryan (1994) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. *Good organizational citizens* adalah karyawan yang melakukan tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (Sloat, 1999). Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Rotasi pekerjaan dan OCB

Rotasi pekerjaan dilakukan agar kinerja pegawai menjadi lebih produktif yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan pertumbuhan yang berkelanjutan di tempat kerja, pengetahuan dan keterampilan untuk jangka panjang, dan peningkatan kualitas (Ho *et al.*, 2009). Para ahli telah mengusulkan bahwa semua rotasi pekerjaan dapat membantu karyawan untuk memperoleh beberapa kemampuan dan memperluas visi, dan bahwa hal itu dapat menjadi pendekatan untuk mengurangi pekerjaan. Penelitian yang telah dilakukannya menggunakan metode survey yang dilakukan pada dua Rumah Sakit besar dan berpengaruh di Taiwan dengan sampel sebanyak 532 perawat, hasil penelitian menyatakan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh pada kepuasan perawat di Rumah Sakit tersebut.

Organisasi harus mengatur rencana rotasi berikutnya sesuai dengan kemampuan belajar dan penyesuaian waktu masing-masing karyawan. Oleh karena itu, frekuensi tinggi dari rotasi pekerjaan mungkin tidak lebih baik. Hal tersebut dikarenakan faktor-faktor seperti latar belakang karyawan, status belajar, dan keakraban pekerjaan harus dipertimbangkan untuk frekuensi rotasi pekerjaan (Campion, Cheraskin, Steven, 1994). Dalam penelitiannya juga disebutkan bahwa menerapkan rotasi pekerjaan memiliki keuntungan untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam aspek karir dan emosi karyawan. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ho *et al.* (2009), yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H1: Rotasi pekerjaan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*

Tekanan peran dan OCB

Penelitian yang dilakukan oleh Jaturanonda, Nanthavanij, Chongphaisal (2006), menyatakan bahwa peran adalah manifestasi dari perilaku yang sesuai dengan posisi seseorang. Dalam sebuah organisasi, tekanan peran individu mengacu pada stres yang dibentuk oleh harapan gabungan perilaku individu dari semua kalangan. Sementara menghadapi stres peran, seorang individu dapat menghasilkan perilaku yang tidak menguntungkan bagi organisasi, seperti pengurangan kinerja, kejenuhan kerja, dan pengunduran diri, yang layak untuk dianggap serius. Hasil penelitiannya menyatakan

bahwa tekan peran yang dialami oleh pegawai akan berakibat negatif pada kepuasan kerja seseorang ditempat mereka bekerja. Piko (2006) menyatakan bahwa ketegangan di tempat kerja disebabkan oleh ambiguitas peran, konflik peran, dan *role overload* memiliki korelasi negatif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Perhatian utama dari bidang praktis perawatan medis diperlukan kesadaran betapa pentingnya untuk memperhatikan tekanan peran pegawai karena akan menyebabkan dampak yang negatif pada kepuasan kerja dan efektifitas pegawai dalam organisasi untuk selalu mempromosikan keunggulan kompetitif (Ho *et al.*, 2009). Pengurangan peran ganda dalam stres peran memiliki efek terbaik untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai (Ho *et al.*, 2009). Tujuan utama dari penelitiannya yang dilakukan pada dua Rumah Sakit besar di Taiwan tersebut adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendorong mereka supaya untuk tetap berada didalam organisasi tempat mereka bekerja. Hal itu akan menghindarkan organisasi mengalami keborosan karena sumberdaya organisasi yang paling berharga adalah manusia. Penelitiannya menyatakan bahwa pegawai yang mengalami tekanan peran akan berdampak pada komitmen organisasional.

Ghasemi dan Keshavarzi (2014) melakukan penelitian pada lingkungan Rumah Sakit di Iran dengan menggunakan metode statistik regresi sederhana dan regresi berganda, dengan sampel sebanyak 634 pegawai. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan dari setiap dimensi dari komitmen organisasional pada OCB. Hal tersebut memperkuat penelitian Powell dan Mayer (2004), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku OCB. Hanya saja hubungan antara dimensi *continuance commitment* pada perilaku OCB lebih lemah dibanding dengan dimensi *affective commitment* dan *normative commitment*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H2: Tekanan peran berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD dr. Soedono Madiun yang berstatus sebagai PNS dengan jumlah 702 pegawai. Peneliti menggunakan 152 sampel

dengan menggunakan desain sampel proporsional (*Proportionate Sampling Design*). Dengan menggunakan metode ini peneliti menentukan jumlah responden secara proporsional dari populasi yang ada di tiap bagian di Rumah Sakit untuk digunakan sebagai dasar dalam pengambilan sampel. Setelah menentukan jumlah sampel yang akan diambil tiap bagian dari populasi, peneliti kemudian mengambil responden dengan metode *convenience sampling*

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Rotasi pekerjaan sebagai perpindahan pegawai antara bagian yang berbeda fungsi tanpa ada penyesuaian gaji yang berguna untuk menambah keahlian pegawai dalam pekerjaan. Rotasi pekerjaan diukur menggunakan instrument kuesioner dari Champion, Cheraskin dan Steven (1994) serta Anil dan Brian (2004) berjumlah 6 item pernyataan.

Tekanan peran adalah hasil ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai individu. Tekanan peran dalam penelitian ini diukur menggunakan instrument kuisisioner dari Judge dan Bono (2001) serta Best dan Thurston (2004). Kuesioner ini terdiri dari 9 item yang terdiri dari 3 pertanyaan *role ambiguity*, 3 pertanyaan *role conflict* dan 3 pertanyaan *role overload*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang melekat pada individu dalam organisasi, bersifat bebas dan sukarela melebihi ketentuan peran yang dipersyaratkan oleh organisasi serta munculnya perilaku tersebut memberikan manfaat bagi organisasi tetapi tidak berkaitan sistem penghargaan organisasi. Pengukuran variabel OCB menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Konovsky dan Organ (1990). Kuesioner ini terdiri dari 32 item pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan CFA, terdapat dua pertanyaan yang tidak valid karena memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,5 yaitu pertanyaan OCB nomor 1 dan 10, sedangkan yang lain sudah mempunyai nilai lebih dari 0.5. Hasil perhitungan dengan program SPSS 20.00, dapat disimpulkan bahwa reabilitas untuk instrument pertanyaan dari variabel rotasi pekerjaan, tekanan peran,

kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Hipotesis dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan dengan *regression linier analysis* menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan pada perilaku OCB, sehingga hipotesis 1 didukung. Pernyataan itu sejalan dengan pernyataan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ho *et al.* (2009), bahwa rotasi pekerjaan menyebabkan meningkatnya perilaku OCB di lingkungan kerja.

Tekanan peran berpengaruh pada perilaku OCB, sehingga hipotesis 2 didukung. Artinya ketika pegawai mendapatkan tekanan peran dalam pekerjaan maka akan berdampak pada perilaku OCB. Artinya ketika pegawai mendapatkan tekanan peran dalam pekerjaan maka berdampak negatif pada perilaku OCB. ini sejalan dengan pernyataan Ghasemi dan Keshavarsi (2014), yang menyatakan bahwa bahwa tekanan peran akan dapat berpengaruh pada OCB di tempat kerja.

SIMPULAN

1. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung, yaitu rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan pada perilaku OCB. Rotasi pekerjaan penting untuk dilakukan karena dapat menambah keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pegawai yang telah melakukan rotasi pekerjaan merasa memiliki tempat kerja, sehingga pegawai didalam melakukan pekerjaan bisa merasa nyaman dan ikhlas. Pegawai juga bisa lebih mudah mengakses informasi dan bahkan mau memberikan saran dan masukan untuk perbaikan rumah sakit.
2. Tekanan peran berpengaruh pada perilaku OCB pegawai di lingkungan rumah sakit, hal tersebut berarti hipotesis 2 didukung. Pegawai bisa memanfaatkan waktu dengan baik dan konsisten dalam melakukan pekerjaan. Walaupun pegawai menghadapi pekerjaan rumit, tetapi mereka melakukannya dengan penuh tanggung jawab.

SARAN

Hasil penelitian dan implikasi manajerial dalam penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya akurat bila diterapkan pada tempat kerja atau organisasi yang berbeda.

Untuk penelitian selanjutnya karena generalisasi responden bersifat terbatas, penelitian hanya dilakukan pada responden yang pernah mendapatkan rotasi pekerjaan saja, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti di tempat kerja yang berbeda karena dalam penelitian ini. Model penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan memasukkan variabel lain yang mempengaruhi OCB atau dengan memodifikasi model, sehingga penelitian yang dilakukan akan menjadi lebih kompleks dan detail

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed. I.; & S.K. Mohammad. 2013. The Relationship Between Perceived Fairness in Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior in the Banking Sector of Pakistan: the Mediating Role of Organizational Commitment *International Journal of Management and Innovation*. 5: 27-42.
- Begum. N.; J. Nadim; & A. Muzahid. 2006. The Role of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment, and job Satisfaction to Engender Organizational Citizenship Behavior *Journal of Psychology*. 11: 17-30.
- Chen. Y.M.; S.H. Chen; C.Y. Tsai; & L.Y. Lo. 2007. Role stress and job satisfaction for nurse specialists. *Journal of Advanced Nursing*. 59:497-509
- Dessler. G. 1992. *Manajemen Personalia, Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Prenhalindo.
- Ghazzawi. I. 2008. Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A News Conceptual Framework and Research Agenda, *The Business Review Cambridge*. 11: 1-10.
- Gibson. I.; & Donnelly. 1997. *Organizations, Behavior, Structure, Processes, 9 Ed*. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Huang. C.C.; C.S. You; & M.T. Tsai. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors, *Nursing Ethics*. 19: 513-529.
- Ivancevich. J.M. 2001. *Human Resource Management, 8th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Jalonen. P.; M. Virtanen; J. Vahtera; M. Elovainio; M. Kivimaki. 2006. Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*. 36:268-276.
- Jorgensen. M.; K. Davis; S. Kotowski; P. Aedla; & K. Dunning. 2005. Characteristics of job rotation in the midwest US manufacturing sector. *Ergonomics*. 48:1721-1733.
- Kahn R.L.; D.M. Wolfe; R.P. Quinn; J.D. Snoek; & R.A. Rosenthal. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity* New York, John Wiley.
- Konovsky. M.A.; & D.W. Organ. 1996. "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 17:253-266.
- Luthans. F. 2011. *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Melnyk. B.M. 2006. The latest evidence on factors impacting nurse retention and job satisfaction. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. 3:201-204.
- Organ. D.W.; P.M. Podsakoff; & S.B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* SAGE Publications.
- Organ. D.W. 1988. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior *Research in Organizational Behavior*. 12: 43-72.
- Podsakoff. P.M.; S.B. MacKenzie; J.B. Paine.; & D.G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*. 26: 513-563.

- Porter L.W.; R.M. Steer; & R.T. Mowday. 1974. Boulian PV: Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59:603-609.
- Shimizu. T.; R. Eto; I. Horiguchi; Y. Obata; Q.L. Feng; & S. Nagata. 2005. Relationship between turnover and periodic health check-up data among Japanese hospital nurses: A three-year follow-up study. *Journal of Occupational Health*. 47:327-333
- Tourangeau. A.E.; & L.A. Cranley. 2006. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 55:497-509.
- Trimble. D.E. 2006. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries *Journal of Psychology and Theology*. 34:349-360.