
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT

Nahardian Vica¹, Nuriyati², Suratmi³, Kholisatin Nisa⁴

¹ Prodi S1 Administrasi rumah sakit Universitas Muhammadiyah Lamongan

² Prodi S1 Administrasi rumah sakit Universitas Muhammadiyah Lamongan

³ Prodi S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Lamongan

⁴ Prodi S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Lamongan

Email: prodiars.umla@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Fenomena saat ini perawat banyak mengeluh tidak puas dalam bekerja karena rekan kerja kurang memiliki dan memahami *Organizational Citizenship Behavior* dengan rekan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional* dengan desain analitik korelasional menggunakan teknik *simple random sampling* di dapatkan 28 responden. Penelitian ini didapatkan hasil kepuasan kerja perawat tidak puas yaitu hampir sebagian 12 perawat (42,9 %), dan hampir sebagian perawat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak baik berjumlah 13 perawat (46,4%). Penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 For Windows menggunakan uji *spearman rank* dengan nilai $\alpha=0,05$ diperoleh nilai $p=0,001$ yang artinya ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Berdasarkan penelitian diharapkan perawat dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat menciptakan perilaku membantu rekan kerja dan menciptakan suasana harmonis, sehingga tidak terjadi keluhan yang berulang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Perawat, *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bidang pelayanan kesehatan untuk mensejahterakan kebutuhan kesehatan masyarakat baik dalam perawatan, pengobatan dan pencegahan. Dalam hal ini, perawat merupakan bagian terpenting rumah sakit yang menjadi salah satu kunci keberhasilan pelayanan dari Rumah Sakit (Nurindahsari, 2016).

Hal tersebut menjadikan perilaku perawat memainkan peranan penting dalam pelayanan. Perilaku tersebut disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Teresa, 2017). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Sikap perilaku perawat yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati, tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh pimpinan Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan dengan baik. *Organizational Citizenship Behavior* timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Titisari, 2014).

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Swasta Bantul didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori sedang, dengan hasil penelitian 25,5 % (Nurindahsari, 2016). Adapun hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Umum Vina Estetica Medan didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 29,2% (Teresa, 2017).

Dari wawancara 5 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat di ruang perawatan, poli, dan IGD pada tanggal 07 November 2019 bahwa 3 perawat (60%) mengatakan bahwa masih ada beberapa perawat yang belum perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik

yang masih kurang dalam berperilaku dan 2 perawat (40%) mengatakan bahwa perawat disana sudah berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Dimana perawat disana masih belum melakukan perilaku membantu karyawan lain dan berperilaku meringankan problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Karena dalam bekerja mereka masih bersifat individual, kurang dalam membantu dan melengkapi suatu pekerjaan tersebut dan juga bila membantu hanya karena pimpinan dari atasan rumah sakit, tidak karena timbul dari diri sendiri sehingga dalam berperilaku untuk membantu antar karyawan masih tergolong kurang baik karena masih bersifat individual, sehingga menjadikan perawat dalam bekerja kurang mendapat kepuasan saat bekerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dapat dilihat dengan mengukur 5 dimensi, yaitu : *altruisme, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship* (Aslinda, 2014). OCB terbagi kedalam 5 dimensi, yaitu : pertama, *Altruism* Yang merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas- tugas yang berkaitan erat dengan operasi- operasi organisasional. Kedua, *Civic virtue* merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi- fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah. Ketiga, *Conscientiousness* merupakan kinerja dari prasarat peran melebihi standart minimum. Keempat, *Courtesy* yaitu perilaku meringankan problem- problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Yang kelima adalah *Sportsmanship* berisi tentang pantangan- pantangan membuat isu- isu yang merusak meskipun merasa jengkel (Titisari, 2014).

Dalam hal ini, Rumah Sakit perlu meningkatkan OCB perawat karena perilaku ini berhubungan dengan kinerja dan kemampuan organisasi bertambah menjadi lebih baik lagi salah satunya untuk kepuasan kerja perawat. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari beberapa faktor dalam organisasi, diantaranya adanya kepuasan kerja dari perawat. Ketika perawat merasakan kepuasan bekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan rekan kerjanya, maka perawat tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Namun jika perawat tidak memiliki perilaku OCB tersebut maka kepuasan kerja akan berkurang sehingga menyebabkan perasaan yang tidak senang, tidak puas, tidak bersemangat dalam melakukan tugas atau bekerja di Rumah Sakit (Darmawati, 2013).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakternya, seseorang yang akan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011). Adapun faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah 1) Gaji, 2) rekan kerja 3) Pekerjaan itu sendiri, 4) Promosi, 5) Kelompok kerja, 6) Pengawasan, (Indrasari, 2017).

Untuk mencapai kepuasan kerja yang baik dibutuhkan suasana kerja yang saling membantu, bekerja sama antar perawat dalam menyelesaikan tugas tanpa paksaan. Suasana tersebut dapat tercipta jika antara perawat satu dengan perawat lainnya memiliki perilaku OCB. Sehingga dalam bekerja tidak ada sikap individual melainkan seperti kekeluargaan. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja perawat. Oleh sebab itu dibutuhkan perawat yang memiliki perilaku OCB untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang perawatan, poli, dan IGD yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dengan jumlah 30 perawat, dengan menggunakan teknik *sampling simple random sampling* yang sesuai dengan kriteria inklusi didapatkan hasil 28 perawat. Desain penelitian ini adalah Analitik korelasional *Cross Sectional*.

Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan uji *spearman rank* dengan nilai signifikansi 0,05. Skala yang digunakan penelitian ini adalah skala ordinal. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari – Maret 2020 di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa SPSS'16 dengan menggunakan uji *spearman rank* didapatkan hasil sebagai berikut :

Data Umum

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Umur Pada Perawat di Ruang Perawatan, IGD, dan Poli dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari - Maret 2020.

| No | Umur | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 20- 25 tahun | 1 | 3,6 % |
| 2 | 26-30 tahun | 7 | 25 % |
| 3 | 31- 35 tahun | 11 | 39,2 % |
| 4 | > 36 tahun | 9 | 32,1% |
| Total | | 28 | 100 % |

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian perawat berumur 31-35 tahun 11 perawat (39,2%), dan sebagian kecil perawat berumur 20-25 tahun yaitu 1 perawat (3,6%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Pendidikan pada ruang Perawatan, IGD, dan Poli dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari – Maret 2020.

| No | Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------------|----------------|-----------|----------------|
| 1 | Diploma (DIII) | 18 | 64,3 % |
| 2 | Sarjana (S1) | 10 | 35,7 % |
| Total | | 28 | 100 % |

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian perawat dengan pendidikan Diploma (DIII) yaitu 18 perawat (64,3%), dan hampir sebagian perawat dengan pendidikan Sarjana (S1) yaitu 10 perawat (35,7%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin pada ruang Perawatan, IGD, dan Poli dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari - Maret 2020.

| No | Jenis | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------------|------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki- laki | 12 | 42,9 % |
| 2 | Perempuan | 16 | 57,1% |
| Total | | 28 | 100 % |

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukan bahwa lebih dari sebagian perawat yang bekerja yaitu perempuan 16 perempuan (57,1%), dan hampir sebagian perawat yang bekerja yaitu laki-laki 12 perawat (42,9%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Masa Kerja pada ruang Perawatan, IGD, dan Poli dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari – Maret 2020.

| No | Jenis | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 1 - 5 tahun | 7 | 25 % |
| 2 | 6 - 10 tahun | 11 | 39,3 % |
| 3 | 11 - 15 tahun | 5 | 17,9 % |
| 4 | >15 tahun | 5 | 17,9 % |
| Total | | 28 | 100 % |

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian perawat dengan masa kerja 6 - 10 tahun yaitu 11 perawat (39,3%), dan sebagian kecil perawat dengan masa kerja 11 - 15 tahun yaitu 5 perawat (17,9%).

Data Khusus

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan *Organizational Citizenship Behavior* di Ruang Perawatan, IGD, dan Poli di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari – Maret 2020.

| No | Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--|-----------|----------------|
| 1. | Sangat Tidak Baik | 8 | 28,6 % |
| 2. | Tidak Baik | 13 | 46,4% |
| 3. | Baik | 3 | 10,7 % |
| 4. | Sangat Baik | 4 | 14,3% |
| Total | | 28 | 100% |

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa perawat hampir sebagian memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak baik berjumlah 13 perawat (46,4%), dan perawat sebagian kecil memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang baik berjumlah 3 perawat (10,7%).

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan, IGD, dan Poli di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari – Maret 2020.

| No | Kepuasan Kerja | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Tidak Puas | 7 | 25 % |
| 2 | Tidak Puas | 12 | 42,9 % |
| 3 | Puas | 5 | 17,9 % |
| 4 | Sangat Puas | 4 | 14,3 % |
| Total | | 28 | 100% |

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat mengalami tidak puas yaitu hampir sebagian 12 perawat (42,9%), dan sebagian kecil kepuasan kerja perawat yang merasa sangat puas sebanyak 4 perawat (14,3%).

Tabel 7 Analisa Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di ruang perawatan, IGD, dan Poli di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat pada bulan Februari - Maret 2020.

| Kepuasan Kerja Perawat | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | | | | | | | | Total | |
|----------------------------------|--|-------------|------------|-------------|----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
| | Sangat Tidak Baik | | Tidak Baik | | Baik | | Sangat Baik | | N | % |
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | | |
| Sangat Tidak Puas | 2 | 28,6 | 4 | 57,1 | 0 | 0 | 1 | 14,3 | 7 | 100 |
| Tidak Puas | 5 | 41,7 | 4 | 33,3 | 2 | 16,7 | 1 | 8,3 | 12 | 100 |
| Puas | 1 | 20 | 3 | 60 | 1 | 20 | 0 | 0 | 5 | 100 |
| Sangat Puas | 0 | 0 | 2 | 50 | 0 | 0 | 2 | 50 | 4 | 100 |
| Total | 8 | 28,6 | 13 | 46,4 | 3 | 10,7 | 4 | 14,3 | 28 | 100 |
| Koefisien Korelasi (r) = 0,579** | | | | | | | | | | |
| Signifikan (P) = 0,001 | | | | | | | | | | |

Berdasarkan tabel silang 7 di atas menunjukkan bahwa dari 28 perawat, di dapatkan hampir sebagian perawat menilai kepuasan kerja perawat dengan kategori sangat tidak puas sebanyak 7 perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sangat tidak baik sebanyak 2 perawat (28,6%), *Organizational Citizenship Behavior* tidak baik sebanyak 4 perawat (57,1%), *Organizational Citizenship Behavior* baik ada perawat (0%), dan *Organizational Citizenship Behavior* sangat baik sebanyak 1 perawat (14,3%). Hampir sebagian perawat menilai kepuasan kerja perawat dengan kategori tidak puas sebanyak 12 perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sangat tidak baik sebanyak 5 perawat (41,7%), *Organizational Citizenship Behavior* tidak baik sebanyak 4 perawat (33,3%), *Organizational Citizenship Behavior* baik sebanyak 2 perawat (16,7%), dan *Organizational Citizenship Behavior* sangat baik sebanyak 1 perawat (8,3%). Sebagian kecil perawat menilai kepuasan kerja perawat dengan kategori puas 5 perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sangat tidak baik sebanyak 1 perawat (20%), *Organizational Citizenship Behavior* tidak baik sebanyak 3 perawat (60%), *Organizational Citizenship Behavior* baik sebanyak 1 perawat (20%), dan *Organizational Citizenship Behavior* sangat baik tidak ada perawat (0%). Sebagian kecil perawat menilai kepuasan kerja perawat dengan kategori sangat puas sebanyak 4 perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sangat tidak baik ada perawat (0%), *Organizational Citizenship Behavior* tidak baik sebanyak 2 perawat (50%), *Organizational Citizenship Behavior* baik tidak ada perawat (0%), dan *Organizational Citizenship Behavior* sangat baik sebanyak 2 perawat (50%).

Hasil SPSS menunjukkan uji *spearman* rank didapatkan nilai *Sign.(2- tailed)* $p=0,001 < 0,05$ dengan kekuatan hubungan $0,579^{**}$ masuk kategori kuat, maka H_1 di terima dan H_0 di tolak artinya ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Pembahasan

Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

Berdasarkan hasil *analisa correlations spearman* dengan bantuan komputer program SPSS 16,0 menunjukkan hasil *sig (2- tailed)* 0,001 hal ini berarti antara variabel kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi sebesar $0,579^{**}$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian H_0 di tolak sehingga ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurindahsari (2016) dan (Teresa, 2017), berjudul hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Swasta Bantul didapatkan hasil penelitian menjelaskan ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian yang sama dari penelitian Rachmad (2011), yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di Rumah Sakit Swasta Medan yang didapatkan hasil bahwa kemunculan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Keberhasilan suatu organisasi atau rumah sakit tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya perawat. Selain itu, salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah perilaku perawat *Organizational Citizenship Behavior*, perilaku ini timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan rekan kerja, komitmen organisasi yang tinggi, organisasi harus mampu membangun adanya perbedaan dan pengakuan dari anggota organisasi untuk meningkatkan suatu organisasi atau instansi tersebut menjadi lebih baik lagi (Susanto, 2013).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam rumah sakit yaitu kepribadian pada individu, kepribadian ini merupakan cara berfikirnya individu tersebut. Jika individu atau perawat tersebut memiliki kepribadian yang positif maka akan dapat berpengaruh positif terhadap pekerjaannya sehingga membuat suatu organisasi tersebut dapat mencapai

tujuan dalam meningkatkan prestasi suatu instansi tersebut seperti halnya jika perawat dalam melakukan pekerjaannya saling membantu rekan kerja akan berpengaruh terhadap suasana dalam bekerja tersebut (Malayu, 2010).

Setiap organisasi akan memiliki komponen perilaku karyawan yang berbeda, salah satunya kepuasan kerja di tentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau karakteristik dari instansi tersebut, yang memiliki sifat dari masing- masing karyawan yang memiliki perilaku positif dan kepribadian yang positif, dimana dalam suatu instansi tersebut akan tercipta hubungan saling memahami ataupun saling menjalankan tugasnya seperti halnya berperilaku *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship* dalam *Organizational Citizenship Behavior* saat bekerja di Rumah Sakit (Kaswan & Ade, 2015).

Dari hasil penelitian didapatkan data yang menunjukkan bahwa hampir sebagian kepuasan kerja perawat mengalami tidak puas dan *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak baik. Kepuasan kerja yang rendah akan memiliki dampak pada kinerja yang diberikan oleh perawat tersebut. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dimana karyawan yang merasa puas dengan tugas- tugas yang dilakukannya dapat menunjukkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan tugas- tugasnya (Silva, 2011).

Perawat di Ruang Perawatan, IGD dan Poli Rumah Sakit Muhammadiyah Babat hampir sebagian merasakan kepuasan kerja perawat mengalami tidak puas dan *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak baik pula. Jika perawat merasakan kepuasan dalam bekerja dan memiliki maupun memahami *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik, maka perilaku perawat dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas maupun masalah pribadi orang lain akan tinggi dan tumbuh dari dalam diri individu perawat masing- masing tanpa disuruh atau mendapatkan perintah, karena perilaku tersebut sudah tertanam dalam diri individu yang mengalami kepuasan. Namun sebaliknya jika perawat merasakan ketidak puasan dalam bekerja maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga akan berpengaruh dapat juga berkurang bahkan tidak akan ada yang baik untuk memiliki maupun memahami dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tersebut. Upaya untuk meningkatkan hubungan rekan kerja salah satunya dengan mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja yang tinggi atau puas sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan dapat berjalan dengan semestinya dan perilaku untuk membantu rekan kerja akan tumbuh dalam diri masing- masing perawat. Mengenai tingkat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* hal tersebut dikarenakan setiap individu perawat pasti ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat baik , menciptakan lingkungan yang harmonis dan meningkatkan kualitas pelayanan dan prestasi di rumah sakit tersebut. Apabila setiap individu memiliki kepuasan dalam bekerja yang merasakan kepuasan maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan tercipta dengan sendirinya.

Hasil penelitian didapatkan data bahwa masih terdapatnya penyebab perawat yang merasakan ketidak puasan dalam bekerja dikarenakan masih ada beberapa perawat yang kurang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak baik. Selain itu harapan pada setiap perawat ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Namun hampir sebagian perawat kurang memahami atau memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Suatu pelayanan yang didalamnya terdapat pegawai atau perawat yang kurang bekerja sama antar rekan kerja dan tanpa dididasi hubungan yang baik, kurang toleransi, dan tidak tolong menolong membantu rekan kerja dapat menimbulkan hubungan antar perawat satu dengan yang lain dalam bekerja kurang maksimal dan menciptakan ketididak puasan dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja perawat dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini didapatkan data bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Namun hasil penelitian ini belum sesuai dengan harapan, dimana pada penelitian ini menyatakan bahwa hampir sebagian perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat menyatakan tidak puas bekerja karena rekan kerja yang hampir sebagian tidak baik dalam memiliki dan memahami perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Untuk mencapai kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dibutuhkan rekan kerja yang saling membantu, saling menolong, saling mengerti antara perawat satu dengan yang lain, menciptakan suasana yang

harmonis, suasana yang saling mengerti saling memahami dan saling bergotong royong membantu teman perawat. Apabila perawat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dan suasana yang harmonis, kondusif maka antara perawat satu dengan lainnya melakukan pekerjaannya dengan senang. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap hubungan perawat satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan perbandingan dengan teori maka dapat disimpulkan bahwa setiap perawat harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kesadaran antar perawat dan kerja sama saling bergotong royong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan Rumah Sakit tersebut jika kepuasan tersebut telah dimiliki oleh perawat maka perilaku untuk memahami dan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tersebut akan tumbuh dalam diri masing-masing individu. Namun sebaliknya jika dalam suatu rumah sakit tersebut perawat kurang puas dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta tujuan dari penelitian maka yang dapat disimpulkan setelah pelaksanaan penelitian bulan Februari-Maret 2020 di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat, sebagai berikut:

1. Hampir sebagian perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat menyatakan kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas.
2. Hampir sebagian perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dalam kategori tidak baik.
3. Ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslinda, 2014. *The Effect of motivation on Organizational Citizenship Behavior (ocb) at Telkom Indonesia in Makasar*.
- Darmawati, Arum. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organizational Citizenship Behavior*.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Kaswan & Ade S.A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari KOnsepsi, Paradigma, Dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu, Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurindah Sari, Dewi. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul*.
- Rachmad. (2011). *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap OCB pada Karyawan Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan*. Skripsi. Medan : Program Studi Manajemen. Universitas Sumatera Utara.
- Robbins S. P. and Judge T. A. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey : Prentice Hall. Diakses Nopember 2019.
- Silva, Maria S.V.D. (2011). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di PT. Unimitra Pacifik Kharisma, Jakarta*.
- Susanto P. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Teresa, Ibrena Putri. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Rumah Sakit Umum Vina Estetica Medan*.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.