

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PERAWAT RSUD Dr  
RASIDIN PADANG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**T. Muhammad Ryan Aulia Ramadhan F  
1810011211218**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar*

*Sarjana Ekonomi*

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNGHATTA  
PADANG  
2023**

## KATA PENGANTAR

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati. S.E., M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc. selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Ice Kamela S.E., M.M. selaku pembimbing yang meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran dengan menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

7. Kedua orang tua ayahanda IPTU Efrianton dan Ibunda Ns. YantrinoraSyafri, S.Kep yang selalu memberikan dukungan dan do'a untuk kelancaran dan kesuksesan dalam perkuliahan.
8. Kepada abang Taufik Hidayat S.S beserta istri yang selalu mengintruksikan supaya cepat menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada kawan-kawan yang masih setia menemani sampai pada saat sekarang ini Fikri Al-pasha, Fadhil Mumtaz, Bima alghafara, Hadi Rahmanda.
10. Seluruh teman seperjuangan Manajemen 2018 yang telah bahu membahu dalam suka maupun duka selama perkulihan
11. Kepada teman-teman pemuda komplek wahana Ibnu Hadi Putra A.md, Farhan Prasetya, Farrel halim, Ade Novriansyah, Andre Sofyan dan yang lain nya yang ada pada pemuda komplek wahana yang tidak disebutkan
12. Senior yang selalu sabar dalam menanggapi semua pertanyaan penulis selama proses penyusunan skripsi
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah bahu membahu dalam menyelesaikan skripsi ini
14. Dan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang.

Skripsi ini telah disusun dengan kesungguhan, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kebaikan pada masa yang akan datang.

Padang, 2023

Penulis

**T. Muhammad Ryan Aulia  
Ramadhan. F**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan:

Nama : T. MUHAMMAD RYAN AULIA RAMADHAN. F

NPM : 1810011211218

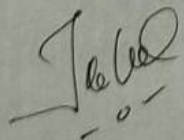
Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.

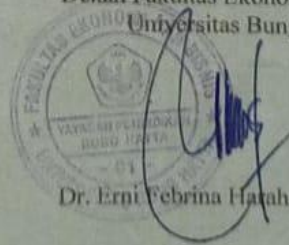
Telah disetujui skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari **Kamis, 2 februari 2023**

Pembimbing



Ice Kamela S.E., M.M.

Disetujui Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta



Dr. Erni Febrina Hatahap, S.E., M.Si



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **”Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang”** merupakan hasil karya saya dan tidak merupakan karya yang diajukan untuk memperoleh gelar Kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat ide, karya, gagasan atau pendapat yang pernah tertulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan dicantumkan sumbernya sesuai norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 2023  
Penulis

**T. Muhammad Ryan Aulia Ramadhan. F**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RSUD Dr. RASIDIN  
PADANG**

**T. Muhammad Ryan Aulia Ramadhan.F<sup>1</sup>, Ice Kamela<sup>2</sup>**  
**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**  
E-mail : [tengku.muhammad.ryan@gmail.com](mailto:tengku.muhammad.ryan@gmail.com), [icekamela@yahoo.com](mailto:icekamela@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang. Populasi perawat RSUD Dr. Rasidin Padang adalah 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengambilan data pada penelitian melakukan penyebaran kuisioner, dengan menggunakan *Skala Likert*. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda, dengan bantuan alat analisis SPSS. Hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*. Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB  
INVOLVEMENT AND JOB SATISFACTION ON THE  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF NURSES  
RSUD Dr. RASIDIN PADANG**

**T. Muhammad Ryan Aulia Ramadhan.F<sup>1</sup>,Ice Kamela<sup>2</sup>**  
**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**  
E-mail : [tengku.muhammad.ryan@gmail.com](mailto:tengku.muhammad.ryan@gmail.com), [icekamela@yahoo.com](mailto:icekamela@yahoo.com)

***Abstrack***

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational climate, job involvement and job satisfaction on organizational citizenship behavior in nurses at RSUD Dr. Rasidin Padang. The population of nurses at RSUD Dr. Rasidin Padang is 100 people. This study used a total sampling technique in which the entire population was sampled. Retrieval of data in the study carried out questionnaires, using a Likert Scale. The analytical method used in this study is multiple linear regression, with the help of the SPSS analysis tool. The results of organizational climate research have a positive effect on organizational citizenship behavior. Job involvement has no effect on organizational citizenship behavior, and job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior. Organizational Climate, Job Involvement, Job Satisfaction*



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB IILANDASAN TEORI</b> .....	11
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	11
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	11
2.1.2 Motif-motif yang mendasari OCB .....	12
2.1.3 Manfaat Organizational Citizenship Behavior.....	13
2.1.4 Dampak Organizational Citizenship Behavior terhadap pelayan public .....	14
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior .....	15
2.2 Iklim Organisasi.....	16
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi .....	16
2.2.2 Faktor-faktor Iklim Organisasi .....	17
2.2.3 Jenis-jenis Iklim Organisasi.....	18
2.2.4 Manfaat Iklim Organisasi .....	19
2.3 Keterlibatan Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	20
2.3.2 Komponen Keterlibatan Kerja .....	21
2.3.3 Manfaat Keterlibatan Kerja .....	21
2.4 KEPUASAN KERJA .....	21

2.4.1 Pengertian kepuasan kerja .....	21
2.4.2 Faktor dari kepuasan kerja.....	22
2.4.3 Manfaat Kepuasan kerja.....	23
2.4.4 Dampak ketidak puasan.....	24
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	25
2.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB.....	25
2.5.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	26
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	27
2.6 Kerangka Konseptual Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Sumber data dan Objek Penelitian .....	30
3.3 Populasi dan Sampel .....	30
3.3.1 Populasi .....	30
3.3.2 Sampel.....	31
3.4 Metode Pengambilan Data.....	31
3.5 Jenis Data .....	31
3.6 Defenisi Operasional Variabel.....	32
3.6.1 Variabel Dependen.....	32
3.6.2 Variable indenpenden.....	33
3.7 Pengujian Data.....	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.8 Alat Analisis .....	38
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	38
3.9 Pengujian Hipotesis.....	40
3.9.1 Uji F .....	40
3.9.2 Regresi Linier Berganda.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	43

4.1.1 <i>Response rate</i> .....	43
4.1.2 Profil Responden.....	44
4.2 Uji Validitas.....	46
4.2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	47
4.2.2 Iklim Organisasi.....	48
4.2.3 Keterlibatan Kerja.....	49
4.2.4 Kepuasan Kerja.....	49
4.3 Uji Reabilitas.....	50
4.4 Analisis Deskriptif.....	51
4.4.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	51
4.4.2 Iklim Organisasi.....	53
4.4.3 Keterlibatan Kerja.....	56
4.4.4 Kepuasan Kerja.....	57
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.5.1 Uji F.....	60
4.5.2 Regresi Linear Berganda.....	60
4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Pengaruh iklim organisasi terhadap <i>Organizational Citezenship Behavior</i> .....	62
4.6.2 Pengaruh keterlibatan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	63
4.6.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	64
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Implikasi penelitian.....	66
5.3 Keterbatasan dan saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Perawat di RSUD Dr Rasidin Padang .....	3
Tabel 1. 2 Survey Awal <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	4
Tabel 2. 1 Kerangka Konseptual .....	29
Tabel 3. 1 Kriteria Faktor Loading .....	37
Tabel 3. 2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	40
Tabel 4. 1 <i>Response Rate</i> .....	43
Tabel 4. 2 Profil responden .....	45
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi .....	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja.....	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas .....	50
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) OCB.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Iklim Organisasi.....	53
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Keterlibatan Kerja .....	56
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN.....	73
LAMPIRAN II TABULASI DATA.....	80
LAMPIRAN III UJI VALIDITAS DAN REABILITAS.....	88
LAMPIRAN IV HASIL ANALISIS DESKRIPTIF.....	92
LAMPIRAN V REGRESI LINEAR BERGANDA.....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Menurut UU RI no 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat jasmani dan rohani sehingga bisa membuat seseorang menjadi produktif dalam sosial dan ekonomi. Permasalahan kesehatan menjadi sebuah pembicaraan yang dapat dibahas dari berbagai aspek, baik secara pelaksanaan pelayanan kesehatan tersebut. Saat ini kesehatan menjadi perhatian penting bagi pemerintah supaya seluruh lapisan masyarakat merasakan manfaat pelayanan publik seperti kesehatan. Di masa ini kita telah mengalami suatu bencana besar bagi umat manusia yaitu berupa pandemik Covid-19, yang mengakibatkan seluruh tenaga kesehatan berusaha lebih untuk melayani banyaknya masyarakat yang terjangkit virus Covid-19.

Keadaan seperti ini perawat dan bagian pendukungnya dalam pelaksanaan kesehatan di rumah sakit sangat penting khususnya bagi perawat agar sistem yang ada terlaksana dengan baik. Petugas pelayanan dan perawatan di sebuah rumah sakit dapat dijadikan penilaian terhadap rumah sakit tersebut. Penilaian perawatan pasien yang terjangkit Covid-19 ataupun penyakit lain dapat dijadikan sebuah studi penelitian yang bermamfaat untuk rumah sakit itu sendiri.

Penelitian ini memfokus pekerjaan perawat sebagai pelaku utama dalam pelayanan kesehatan. Perawat memiliki peran penting pelayanan. Perawat memiliki waktu yang lebih lama dan sering berkomunikasi dengan pasien sehingga kinerja perawat merupakan komponen paling penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit.

Salah satu rumah sakit di Kota Padang yaitu RSUD Dr. Rasidin Padang. Rumah sakit ini terletak di Jl. Air Paku, Gn. Sariak, Kec Kuranji Kota Padang Sumatera Barat. Data yang diperoleh dari kepegawaian administrasi RSUD Dr. Rasidin Padang ada 429 pasien yang dirawat terjangkit *Covid 19* pada selama tahun 2021. Pada tahun 2022 RSUD Rasidin Padang kembali menerima pasien umum untuk berobat, tetapi masih menerima pasien *Covid 19*. Hal ini dalam pelaksanaannya RSUD Dr Rasidin Padang dapat optimal dalam penggunaan sumber daya manusia yang telah dimiliki. RSUD Dr. Rasidin perlu mengelola sumber daya manusia supaya pengoptimalan tugas perawat bisa berkontribusi dengan baik mendukung pelayanan di RSUD Dr Rasidin Padang

Salah satu cara meningkatkan pelayanan sumber daya manusia terkhususnya pada perawat yaitu dengan meningkatkan perilaku kewarganegaraan atau yang biasa disebut OCB pada bagian yang ada pada rumah sakit tersebut. Menurut (Khairuddin, 2020) kinerja yang baik akan menuntut perilaku pada pegawai yang sesuai harapan suatu instansi tidak hanya menuntut perilaku *in- role*, tetapi juga perilaku *ektra-role*, dan perilaku *ekstara-role* ini disebut juga

sebagai perilaku kewarganegaraan atau disebut *Organizational Citizenship Behavior*. Sebuah organisasi yang baik akan bekerja dengan *team work*, sehingga bisa bekerja lebih efektif dikarenakan sinergi antar pegawai, terkadang ketika terjadi masalah dari anggota tim sehingga bisa mengganggu kinerja dalam keseluruhan tim, maka dari itu diperlukan anggota tim lain untuk membantu, maka dari itu *Organizational Citizenship Behavior* ini diperlukan, (Lubis, 2019).

Berikut data jumlah perawat yang ada di RSUD Dr. Rasidin Padang.

**Tabel 1. 1**  
**Data Perawat di RSUD Dr Rasidin Padang**

No	Bagian Kerja	Jumlah Perawat
1	Bangsas Bedah	10
2	Interne	9
3	Instalasi Gawat Darurat	10
4	ICU	18
5	Bangsas Anak	6
6	Anestesi	6
7	OK	15
8	Pinere	11
9	POLY	15
	<b>Jumlah</b>	100

Source:Kepegawaian RSUD Dr Rasidin Padang 2021

Dilihat dari table 1.1 di atas terdapat 9 bagian Kerja di RSUD Dr. Rasidin Padang yaitu Bangsas Bedah, Interne, Instalasi Gawat Darurat, ICU, Bangsas Anak, Anestesi, OK, Pinere, Poly. Bagian-bagian kerja tersebut sudah memiliki tenaga perawat yang siap dalam pelaksanaan fungsi pelayanannya. Total keseluruhan perawat yang bekerja disembilan bagian kerja di RSUD Dr. Rasidin sebanyak 126 orang.



Dari pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti masih ada masalah mengenai rendahnya OCB di RSUD Dr. Rasidin Padang, peneliti melihat bahwasanya dalam suasana kerja berlangsung masih ada perawat yang tidak menolong perawat lain walaupun dalam bagian unit kerja yang sama. Selain itu dari hasil wawancara salah seorang KARU (Kepala Ruangan) di instansi tersebut, beliau mengatakan bahwasanya masih banyak perawat yang terlambat dalam menyerahkan laporan pasien.

Untuk memperkuat hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti juga melakukan *survey* awal tentang topik yang sedang dibahas dengan menyebarkan kuisioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, yang diisi oleh 30 orang, maka didapatkan hasil *survey* awal tersebut antara lain:

**Tabel 1. 2**  
**Survey Awal *Organizational Citizenship Behavior***

NO	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL SKOR	SKOR TERTINGGI	PERSEN TASE
	SPORTMANSHIP (R)	1	2	3	4	5			
1	Menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang sesuatu yang sepele.	0	0	19	6	5	106	150	70.66
2	Cenderung membesarkan masalah yang sesungguhnya tidak besar.	0	4	14	7	5	103	150	68.66
3	Selalu memfokuskan pada apa yang salah dalam pekerjaan, dan bukan pada sisi positifnya.	1	6	16	4	3	92	150	61.33
<b>Total Persentase</b>									<b>66.66</b>
<b>CIVIC VIRTUE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
4	Selalu mengikuti	3	7	16	4	1	100	150	66.66

	perkembangan kemajuan di RSUD Dr. Rasidin Padang								
5	Melakukan sesuatu yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik RSUD Dr. Rasidin Padang.	0	5	8	16	1	77	150	51.33
6	Mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan keyakinan saya sebagai perawat tentang apa yang paling baik untuk RSUD Dr. Rasidin Padang.	0	5	13	11	1	82	150	54.66
<b>Total persentase</b>									<b>57.55</b>
<b>CONSCIENTIOUSNESS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
7	Saya sebagai perawat dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur di Rumah Sakit RSUD Dr. Rasidin Padang.	6	6	14	4	0	104	150	69.33
8	Saya menyerahkan Laporan mengenai pasien lebih awal dari pada yang seharusnya.	2	7	9	11	0	87	150	58
9	Saya menjawab dengan spontan ketika orang bertanya seputar Rumah sakit Dr Rasidin Padang.	2	8	11	9	0	93	150	62
<b>Total Persentase</b>									<b>63.11</b>
<b>ALTRUISM</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
10	Membantu memberikan orientasi terhadap perawat baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan	1	8	12	8	1	90	150	60
11	Selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada perawat lain yang memerlukan.	5	7	11	7	0	100	150	66.66
12	Mau meluangkan waktu untuk membantu kepada perawat lain	3	8	11	8	0	96	150	64
<b>Total Persentase</b>									<b>63.55</b>
<b>Rata-Rata Persentase</b>									<b>62.77</b>

Sumber :Data diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuisioner *Organizational Citizenship Behavior*, dan juga seperti faktor-faktor yang dikemukakan oleh (Organ, 1998), terlihat hasil masih rendah nya pada indikator *Sportmanship* yang hanya mendapatkan hasil 66.66%, *Sportmanship* merupakan kesediaan seseorang menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan sulit sekalipun, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perawat yang kurang toleransi terhadap keadaan yang kurang baik dalam organisasi.

Selanjut nya masalah yang di dapat dari indicator *Civic Virtue*, di dalam indicator ini mendapatkan hasil 57.55%, *Civic Vitue* merupakan sikap seseorang yang menunjukkan bahwa ia memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli apa saja kegiatan yang di adakan oleh organisasi, dapat disimpulkan juga masih banyak perawat yang kurang berpartisipasi atau pun terlibat dalam organisasi.

Selanjut nya pada indicator *Conscientiousness*, hasil yang didapat pada indicator tersebut hanya 63.11%. *Conscientiousness* merupakan sikap seseorang yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga berkeinginan untuk melebihi standard dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwasanya masih banyak perawat yang hanya melaksanakan standart yang ada di organisasi.

Pada indikator *Altruism* yang hanya mendapatkan hasil 63.55%. *Altruism* merupakan perilaku berinisiatif untuk membantu dan menolong rekan kerja dalam organisasi dengan sukarela, dapat disimpulkan bahwasanya masih banyak perawat yang tidak membantu rekan kerjanya.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa masih relative rendahnya Organizational Citizenship behavior di RSUD Dr. Rasidin Padang dilihat dari beberapa aspek dalam OCB.

Menurut (Turnley et al., 2003) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kemauan karyawan untuk bekerja melebihi peran atau tugasnya dan tidak diakui oleh system reward, menurut (Mariza Dayzibel, 2019) Perilaku OCB ini akan muncul disebabkan kan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia yang salah satu nya Iklim organisasi, menurut Surachim dan Firdaus (2009) dalam (Pudjiomo & Sahrah, 2019) bahwasanya iklim organisasi adalah suatu hal yang tidak dapat disentuh dan juga dilihat namun dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perkembangan suatu keadaan dan kondisi yang diterima oleh semua aspek yang ada dalam organisasi, dan dalam penelitian beliau mendapatkan hasil bahwa *Iklim Organisasi* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah.

Selain Iklim Organisasi, keterlibatan kerja juga dapat mempengaruhi OCB, (Ilhamiyah & Harsono, 2022) Keterlibatan kerja merupakan salah satu factor pembentuk OCB, dengan keterlibatan kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan sukarela dan tidak mengharapkan imbalan, karena karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan menganggap pekerjaannya adalah hal yang penting. Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana karyawan mendapati pekerjaannya, dan karyawan tersebut aktif di dalamnya, dan kinerja merupakan

hal yang penting bagi nilai dirinya. Dan dalam penelitian beliau mendapatkan hasil bahwasanya *Keterlibatan kerja* berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan rokok di Malang.

Selanjutnya yang bisa mempengaruhi OCB yaitu Kepuasan Kerja, (Kharismasyah, 2020) Kepuasan kerja merupakan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik pekerjaan mereka dapat bermanfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting, dan juga dalam penelitiannya beliau mengatakan bahwasanya Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian (Pudjiomo & Sahrah, 2019) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Selatan dan juga penelitian dari (Kharismasyah, 2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PT. PDAM TIRTA WIJAYA CILACAP. Maka, peneliti tertarik mengulas permasalahan yang ada di RSUD Dr. Rasidin Padang dengan judul:

**“Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSUD Dr Rasidin Padang**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan, maka di rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr Rasidin Padang
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang
2. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada RSUD Dr. Rasidin Padang
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada RSUD Dr. Rasidin Padang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi praktisi, penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai tambahan referensi dan kerangka acuan untuk permasalahan yang

sejenis sehingga bisa meningkatkan kualitas bagi perawat RSUD Dr. Rasidin Padang terhadap OCB

2. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai referensi yang digunakan dalam perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis sehingga bisa meningkatkan kualitas dibidang pendidikan khususnya dipengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia