

Kepuasan Kerja Perawat berhubungan dengan Perilaku Bekerja Secara Ekstra di Ruang Rawat

*¹Asep Paturohman

¹Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Borobudur, Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: asep_paturohman@borobudur.ac.id

Intisari

Pendahuluan: Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keoptimalan kinerja ekstra seorang perawat. Perilaku kerja ekstra di sebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tujuan: penelitian untuk melihat hubungan kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja secara ekstra di ruang rawat *organizational citizenship behavior* (OCB).

Metode: penelitian *cross sectional* dengan uji *chi square* digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku bekerja ekstra OCB pada perawat rawat inap. Penelitian kuantitatif dengan teknik *simple random sampling* ini melibatkan sebanyak 54 responden terpilih. Kuesioner yang digunakan berupa kuesioner kepuasan kerja dan perilaku OCB.

Hasil: penelitian menunjukkan karakteristik responden dengan lebih dari setengahnya usia dewasa awal, 61% (33 responden). Perawat rawat inap didominasi oleh perempuan sebanyak 79,6% (43 responden). Tingkat pendidikan D3 sebanyak 85,2% (46 responden) dan masa kerja < 3 tahun sebanyak 66,7% (35 responden). Kepuasan kerja di dapatkan hasil 55,6% (30 responden) memiliki kepuasan kerja yang rendah dan 51,9% (28 responden) perawat rawat inap berperilaku ekstra dalam bekerja (OCB) di dapatkan hasil sedang. Analisis penelitian dengan menggunakan uji *chi square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku bekerja secara ekstra (OCB) di ruang rawat dengan (p value=0,024). Dengan korelasi positif dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka perilaku bekerja secara ekstra perawat (OCB) akan semakin baik.

Kesimpulan: ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja secara ekstra di ruang rawat.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Perawat, Bekerja ekstra

Abstract

Introduction: Job satisfaction is one of the factors that influences the optimal performance of a nurse. Extra work behavior is called *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Objective: The aim of the research was to see the relationship between nurses' job satisfaction and extra-working behavior in the *organizational citizenship behavior* (OCB) ward.

Method: The cross sectional research method with the *chi square* test was used to identify the relationship between job satisfaction and OCB extra work behavior in inpatient nurses. This quantitative research using *simple random sampling* technique involved 54 selected respondents. The questionnaire used was a job satisfaction and OCB behavior questionnaire.

Results: The research results show the characteristics of the respondents, with more than half of them being early adults, 61% (33 respondents). Inpatient nurses are dominated by women at 79.6% (43 respondents). D3 education level was 85.2% (46 respondents) and work period < 3 years was 66.7% (35 respondents). Job satisfaction results were obtained: 55.6% (30 respondents) had low job satisfaction and 51.9% (28 respondents) of inpatient nurses who had extra behavior at work (OCB) received moderate results. The results of research analysis using the *chi square* test show that there is a relationship between job satisfaction and extra work behavior (OCB) in the treatment room with (p value=0.024). With a positive correlation, the higher the job satisfaction, the better the extra-nursing work behavior (OCB).

Conclusion: The conclusion is that there is a relationship between nurse job satisfaction and the behavior of working extra hours in the ward.

Keywords: Job Satisfaction, Nurses, work hard

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia adalah yang menggerakkan roda perusahaan. Sama halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa seperti rumah sakit. Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang optimal dalam melayani pasiennya. Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peran besar dalam pelayanan rumah sakit adalah perawat. Pada skala internasional, menurut laporan WHO lebih dari 50% tenaga kesehatan profesi perawat dan bidan (WHO, 2023) dengan demikian banyaknya tenaga keparawatan tentu akan berpengaruh terhadap pelayanan Kesehatan. Pada skala nasional, diperoleh data dari BPPSDMK (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan) bahwa jumlah perawat di Indonesia saat ini sebanyak 633.025 dilihat dari jumlah STR yang aktif (Widyawati, 2022).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya sangat dominan di rumah sakit, mengingat perawatlah yang bertugas merawat dan menjaga pasien selama 24 jam. Jumlah perawat dalam sebuah rumah sakit berkisar 50- 60% dari seluruh tenaga kesehatan yang ada (Asep Paturohman, 2023) dalam bukunya pengarahannya di ruang rawat pada proses manajemen keperawatan. Oleh karena

itu, dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak baik atau tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit kepada pasiennya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat bahwa perawat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan paripurna kepada pasien (Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha, 2020).

Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaannya (Sutantaa, 1, Bambang Sudono Dwi Saputroa, 2, Indah Saria, 2022) dalam penelitiannya Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kesiapan Melakukan Pertolongan Pertama Korban Kecelakaan pada Mahasiswa Keperawatan Stikes Estu Utomo. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan yang cepat dan tepat juga ramah sangat dibutuhkan, didukung oleh sikap menaruh minat dan tampilan baik yang mana hal tersebut akan membuat pasien dan keluarganya merasa tenang dan nyaman di rumah sakit (Nursanti et al., 2021). Maka dari itu, untuk menjadi seorang perawat yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal, seorang perawat tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan (Sri Wahyuningsih, Muhammad Ali Maulana, 2021) atau biasa disebut perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu

yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan melebihi standar tugas yang diberikan kepada individu tersebut demi membantu keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya (Wibawa, 2019).

Perawat dengan tingkat perilaku OCB yang tinggi merupakan aset bagi sebuah rumah sakit karena perawat seperti ini akan mudah sekali menaati peraturan yang ada dan melakukan perintah tanpa banyak berpikir keuntungan apa yang akan didapatkan setelahnya. Pendapat lain mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku ekstra dari seorang individu yang menguntungkan bagi sebuah organisasi (Noviardy & Trisninawati, 2022) Perilaku OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal serta secara langsung dikenali oleh sistem *reward*. Oleh karena itu, perilaku OCB dikenal sebagai kegiatan yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan performa suatu organisasi (Beby Minda Suharti, Lubalu, John EHJ FoEh, 2023). Perilaku OCB ini juga dapat dipengaruhi beberapa hal, yang mana salah satunya adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara secara acak yang dilakukan terhadap 10 pasien di ruang rawat inap Rumah Sakit X di Jakarta, didapatkan hasil bahwa 5 pasien merasa pelayanan perawat rawat inap sangat tidak prima, 3 pasien merasa

pelayanan perawat rawat inap sudah cukup prima dan 2 pasien mengatakan pelayanan perawat rawat inap sangat prima. Hal tersebut menunjukkan bahwa *output* pelayanan keperawatan masih jauh di bawah harapan pasien. Selain itu, berdasarkan hasil observasi, masih banyak perawat yang mengeluhkan pekerjaannya, sering tidak hadir dalam rapat ruangan, tidak hadir tepat waktu dan kurang disiplin dalam melaksanakan sasaran mutu ruangan yang tentunya hal tersebut menunjukkan kecenderungan rendahnya OCB dan kepuasan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Ummi Bogor. Oleh karena itu, berdasarkan kondisi di atas, penelitian untuk mengidentifikasi kepuasan kerja dengan perilaku OCB pada perawat rawat inap merupakan hal yang sangat penting sehingga hal tersebut dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit tersebut di kemudian hari.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelatif dengan pendekatan *cross sectional* dan menggunakan teknik *simple random sampling* yang melibatkan 54 responden perawat rawat inap di RS X Jakarta. Analisis yang dilakukan ialah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *chi square* untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dengan perilaku bekerja ekstra (OCB) pada perawat rawat inap. Pengumpulan data

dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian, yaitu kuesioner data karakteristik responden, kuesioner untuk menilai tingkat kepuasan kerja responden dan kuesioner untuk menilai tingkat perilaku OCB responden. Ketiga kuesioner tersebut digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja dan perilaku OCB pada perawat rawat inap. Data dianalisis dengan analisa univariat, menggunakan tendensi sentral untuk data numerik dan distribusi frekuensi untuk data kategorik. Analisis bivariat untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja dengan perilaku bekerja ekstra OCB menggunakan uji *chi square*.

Hasil Penelitian

Table 1. Distribusi responden berdasarkan frekuensi n=54

Variable	Kategori	Frekuensi	Persen
Usia	Dewasa Awal	33	61 %
	Dewasa Akhir	21	39%
	Lansia Awal	0	0 %
	Total	54	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	20,4%
	Perempuan	43	79,6%
	Total	54	100%
Pendidikan	D3 Keperawatan	46	85,2%
	S1 Profesi Ners	8	14,8%
	Total	54	100%
Masa Kerja	Kurang Dari 3 Tahun	35	66,7%
	Lebih Dari 3 Tahun	19	33,3%
	Total	54	100%
Kepuasan Kerja	Rendah	30	55.6%
	Tinggi	24	44,4%
	Total	54	100%
Prilaku Bekerja Ekstra OCB	Kurang Baik	0	0%
	Sedang	28	51,9%
	Baik	26	48,1%
Total	54	100%	

Penelitian ini mendapatkan karakteristik responden perawat rawat inap di RS X lebih dari setengahnya 61% (33 responden) berkisar dari usia 21-30 tahun (dewasa awal) . Perawat rawat inap didominasi oleh perempuan sebanyak 79,6% (43 responden), tingkat pendidikan D3 sebanyak 85,2% (46 responden) dan masa kerja < 3 tahun sebanyak 66,7% (35 responden). Selain itu didapatkan bahwa sebanyak 55,6% (30 responden) perawat rawat inap di RS X memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dan sebanyak 51,9% (28 responden) perawat rawat inap di RS X mengembangkan perilaku OCB kategori sedang.

Tabel 2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Bekerja Ekstra OCB pada Perawat Rawat Inap

Kepuasan Kerja	Perilaku Bekerja Ekstra OCB		Total	OR (95% CL)	p value		
	Baik	Sedang					
	N	%	N	%			
Tinggi	20	37%	4	7%	24	3.385	0,024
Rendah	6	11%	24	45%	30	(1.082-9.132)	
Jumlah	26	48%	28	52%	54		

Tabel 2 menunjukkan hasil uji *chi square* dengan *p value*=0,024 (*p* < 0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja ekstra (OCB) di ruang rawat inap di RS X. Dari hasil analisis nilai OR 1.802-9.132 artinya responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi, berdampak terhadap perilaku OCB baik 1.802-9.132 kali lebih besar dibandingkan dengan responden yang memiliki kepuasan kerja rendah.

Pembahasan

Penelitian dengan judul hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja secara ekstra (OCB) di ruang rawat inap di RS X ini dilakukan pada 54 orang perawat di rumah sakit tersebut. Penelitian ini meninjau karakteristik perawat rawat inap berdasarkan usia, Usia perawat rawat inap pada penelitian ini lebih dari setengahnya berada pada rentang 21 hingga 30 tahun 61% (33 responden) atau pada usia dewasa awal. Di usia ini merupakan peralihan dari remaja menuju dewasa, pada usia ini mulai belajar mandiri dan muncul crisis dalam kehidupan tentang diri sendiri (Herawati & Hidayat, 2020) penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang factor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat (Paturhman et al., 2021) tentang dimana usia dewasa awal paling banyak pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam Sukapura.

Di ruang rawat banyak membutuhkan tenaga perawat dan biasanya tenaga perawat baru di tempatkan di ruangan tersebut. Jika di hitung mundur rata-rata usia lulus kuliah D3 antara 20-22 tahun maka wajar jika usia perawata di rawat inap RS x di dominasi usia dewasa awal antara 20-30 tahun,.

Karakteristik perawat rawat inap berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 79,6%. Hal ini sejalan dengan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi

Ketua Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap” yang menyebutkan bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan (Paturhman, 2022) penelitian lain yang sama menyebutkan bahwa jenis kelamin perempuan paling banyak (Rupita, 2020) dengan judul “Konflik Peran Perawat Perempuan pada RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat”.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2022) juga menyebutkan hal yang serupa, dimana mayoritas orang yang berjenis kelamin perempuan memilih program studi keperawatan yaitu sebanyak 75,7%. Dalam beberapa penelitian tersebut disebutkan bahwa jenis kelamin pada profesi perawat di dominasi oleh perempuan. Dalam pandangan masyarakat profesi perawat sangat dekat dengan perempuan. Perawat dilekatkan dengan perempuan karena menganggap perempuan lebih lemah lembut, penyayang yang mana hal-hal tersebut sangat dekat dengan tugas-tugas dalam Profesi Perawat.

Masa kerja perawat pada penelitian ini di dapatkan hasil kurang dari 3 tahun sebanyak 66,7%. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Nurzaman et al., 2021) pada penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kompetensi, Beban Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Waktu Tanggap Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Medirossa Cikarang” pada

penelitian ini masa kerja perawat akurang dari 3 tahun berjumlah 81%.

Masa kerja karyawan dapat digolongkan menjadi tiga, antara lain masa kerja kontrak maksimal dua tahun, masa perpanjangan kerja kontrak memiliki masa kerja satu hingga dua tahun dan dihitung setelah masa kerja kontrak dan masa kerja karyawan tetap secara otomatis didapatkan oleh karyawan setelah melalui masa kontrak dan masa perpanjangan kontrak dimana jumlah keseluruhannya minimal tiga tahun dan maksimal empat tahun masa kerja di RS x tempat penelitian berlangsung aturan masa kerja kontrak berlaku sampai 3 tahun, dan di ruangrawat inap banyak perawat yang masih kategori kontrak belum menjadi karyawan tetap.

Kepuasan kerja perawata pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 55,6% perawat rawat inap di RS X memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Nopita Wati et al., 2020) yang menyatakan bahwa sebanyak 58,5% responden yaitu perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar menyatakan tidak puas terutama pada item kuesioner “Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra”. Pada penelitian tersebut dipaparkan bahwa ketidakpuasan kerja salah satunya terjadi karena tidak adanya transparansi sistem keuangan dan pemberian insentif yang adil sesuai kebijakan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan

pegawainya. Hasil peelitian ini berbeda dengan penelitian (Syafrizal et al., 2021) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit” dimana pada penelitian ini kepuasankerja perawat tinggi sebesar 56,5%.

Perbedaan dari penelitian ke dua tersebut di mungkinkan karena pola organisasi nya berbeda pula, di penelitian pertama kepuasan kerja kurang puas jika di dibandingkan dengan insentif, pemberian insentif tentunya tergantung dari aturan manajemen yang berlaku di rumah sakit tersebut. Pada penelitian kedua kepuasan kerja tingi jika dibandingkan dengan kinerja dari individu perawat tersebut, dan kinerja baik atau buruk tentunya tergantung individu yang bersangkutan. Pada penelitian ini peneliti tidak mengukur hal tersebut tetapi peneliti lebih kepada prilaku OCB perawat, selain itu peneliti tidak megukur insentif di rumah sakit X jika seseorang berperilaku OCB dalam bekerja.

Gambaran Perilaku bekerja secara ekstra OCB pada perawat rawat inap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 51,9% perawat rawat inap di RS X mengembangkan prilaku OCB sedang. Penelitian serupa dilakukan oleh (Zalfa et al., 2023) yang berjudul “Hubungan Etos Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat Di Rumah Sakit X Lamongan” di dapatkan hasil prilaku OCB sedang. Selain itu hal ini sesuai dengan penelitian (Supriyati et al., 2021) dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan

Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu” dimana di dapatkan hasil perilaku OCB pada perawat kategori sedang.

Hasil penelitian tingkat perilaku OCB di Rs X sedang bisa karena dipengaruhi oleh beban kerja masing-masing perawat dalam setiap ruangan. Sebagai contoh, perawat ada divisi perawatan intensif yang menangani pasien gawat darurat memiliki kualitas beban kerja yang tinggi dan seorang perawat dapat menangani 1-3 orang. Sedangkan perawat rawat jalan memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih terstruktur dibandingkan perawat di ruang intensif. Hal tersebut mengakibatkan tingkat OCB yang cenderung sedang karena di waktu yang bersamaan pasien menginginkan pelayanan optimal dan ramah di saat perawat harus menangani pasien yang banyak secara bersamaan. Tingkat OCB perawat yang sedang tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dimana penilaian perawat mengenai sejauh mana beban tugas harus diselesaikan. Selain itu, rendahnya sifat altruisme pada perawat rawat inap di rumah sakit ini juga turut berkontribusi terhadap rendahnya perilaku OCB. Altruisme merupakan hasil dari perilaku menolong yang semakin meningkat. Altruisme dalam dimensi OCB merupakan perilaku sukarela pada perawat yang memiliki efek membantu orang lain yang spesifik dengan bertujuan agar fungsi instansi lebih efektif dan

efisien. Ketika sifat altruisme pada perawat rawat inap di RS X tidak dikembangkan, maka perilaku OCB yang dikembangkan juga cenderung akan menurun. Begitupun sebaliknya, jika sifat altruisme semakin ditingkatkan maka perilaku OCB perawat juga akan semakin naik.

Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Perilaku Bekerja Secara Ekstra di Ruang Rawat Inap

Hasil yang didapatkan dari sebanyak 54 responden yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap memiliki kepuasan kerja yang rendah mengingat hasil data penelitian di dapatkan sebanyak 55,6% perawat rawat inap memiliki kepuasan kerja yang rendah, sedangkan 44,4% perawat rawat inap memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan analisis data bivariat menggunakan uji *Chi Square* didapatkan nilai *p value* dari hubungan kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja secara ekstra di ruang rawat inap adalah 0,024 yang artinya *p value* < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja secara ekstra di ruang rawat inap. Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Ozluk & Baykal, 2020) yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction*” dimana di dapatkan hasil adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku OCB. Hasil penelitian serupa juga

didapatkan oleh (Torlak et al., 2021) yang berjudul “ *Links connecting nurses’ planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior* “dimana perilaku OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini memfokuskan pada variabel kepuasan kerja. Rendahnya tingkat kepuasan perawat rawat inap di RS X berpengaruh terhadap tingkat perilaku bekerja secara ekstra (OCB). Guna mencapai kepuasan kerja perawat, banyak factor salah satunya factor gaji atau upah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan rumah sakit. Seperti penelitian (Akinyemi et al., 2022) yang berjudul “*Relationship between Job Satisfaction, Pay, Affective Commitment and Turnover Intention among Registered Nurses in Nigeria*” di dapatkan hasil ada pengaruh antara upah dengan kepuasan kerja perawat di Nigeria.

Kepuasan kerja pada perawat rawat inap di RS X akan meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji atau upahnya mencapai harapan mereka. Tidak hanya gaji, program insentif juga dapat diadakan untuk menambah motivasi dan kepuasan kerja pada perawat rawat inap. Selain itu, rumah sakit juga dapat mengadakan evaluasi rutin untuk mengetahui apakah kepuasan kerja perawat rawat inap meningkat seiring diadakannya program insentif. Evaluasi dapat dilakukan dengan beragam cara, seperti melalui diskusi atau

dengan menyebarkan angket kepuasan yang dapat diakses oleh seluruh perawat rawat inap. Ketika sudah ditemukan hasil yang tinggi dalam kepuasan kerja perawat, hal tersebut akan seiring dengan tingginya pula perilaku OCB yang akan menguntungkan rumah sakit.

Faktor selanjutnya yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Faktor ini berkaitan erat dengan beban kerja. Perawat rawat inap di RS X memiliki beban kerja yang cukup berat berkaitan dengan jumlah pasien yang dirawat oleh masing- masing perawat. Berdasarkan wawancara dengan salah satu kepala ruangan di RS X, ditemukan bahwa seorang perawat rawat inap dapat menangani 1-3 pasien. Perhitungan rasio antara perawat dan pasien sesuai dengan Surat Keputusan Menkes Nomor 262 tahun 1979 tentang Ketenagaan Rumah Sakit yang menggunakan jumlah tempat tidur sebagai denominator menyatakan bahwa rasio normatif perawat dan pasien adalah 1:2, yang artinya 1 perawat wajib merawat maksimal 2 pasien. Berbeda dengan di ruang perawatan intensif yang menyatakan bahwa rasio normative perawat dan pasien adalah 1:1 mengingat pasien-pasien di ruang perawatan intensif adalah pasien dengan tingkat ketergantungan *total care*.

Kesimpulan

Sebagian besar responden perawat rawat inap di RS X, yaitu sebanyak 51,9% dalam penelitian ini kategori sedang dalam

mengembangkan perilaku bekerja secara ekstra (OCB). Terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan perilaku bekerja secara ekstra di ruang rawat inap OCB di RS X ($p=0,024$).

Saran

Pelayanan keperawatan dapat memberikan fasilitas untuk membentuk *focus group* untuk membahas aspek dan dimensi yang penting dikembangkan dalam rangka meningkatkan perilaku bekerja secara ekstra OCB pada diri masing-masing perawat. Selain itu, institusi terkait juga dapat mengadakan system *reward* bagi siapa saja pekerja yang dinilai semakin baik dalam memberikan pelayanan dan mengedepankan dimensi perilaku OCB sehingga pekerja lainnya lebih termotivasi untuk melakukan hal yang sama.

Daftar Pustaka

Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022). Relationship between Job Satisfaction, Pay, Affective Commitment and Turnover Intention among Registered Nurses in Nigeria. *Global Journal of Health Science*, 14(2), 37. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v14n2p37>

Asep Paturohman. (2023). *PENGARAHAN DI RUANG RAWAT PADA PROSES MANAJEMAN KEPERAWATAN* (T. N. Habibah (ed.); 1st ed.). PT Adisadi Jaya Bahagia. https://perpustakaan.borobudur.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3570

Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha, A. H. (2020). ANALISA HUBUNGAN BURNOUT DAN BEBAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3 no 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.32524/jks.v3i2.163>

Beby Minda Suharti, Lubalu, John EHJ FoEh, S. S. N. (2023). *Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. vol 4 no 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/ji.mt.v4i4.1470>

Herawati, I., & Hidayat, A. (2020). Quarterlife Crisis Pada Masa Dewasa Awal di Pekanbaru. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 5(2), 145–156. <https://doi.org/10.33367/psi.v5i2.1036>

Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>

Noviardy, A., & Trisninawati, T. (2022). Analisis Person-Organization Fit (P-O Fit) Dan Kinerja Extra Role Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada

- UMKM Produk Olahan Kuliner di Kota Palembang). *MBIA*, 21(2), 224–235. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i2.1887>
- Nursanti, S., Utamidewi, W., & Tayo, Y. (2021). Kualitas Komunikasi Keluarga tenaga kesehatan dimasa Pandemic Covid-19. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 5(1), 233. <https://doi.org/10.25139/jsk.v5i1.2817>
- Nurzaman, A., Windiyarningsih, C., & Wulandari, S. D. (2021). Hubungan Antara Kompetensi, Beban Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Waktu Tanggap Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Medirossa Cikarang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 5(1), 108–114. <https://doi.org/10.52643/marsi.v5i1.1302>
- Ozluk, B., & Baykal, U. (2020). Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 28(3), 333–340. <https://doi.org/10.5152/FNJJN.2020.19108>
- Paturohman, A. (2022). Hubungan Motivasi Ketua Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS X. *Peberdayaan Teknologi Dan Potensi Ekonomi Kreatif Di Era New Normal*, 1. <https://prosiding.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/35https://doi.org/10.2478/seeur-2022-0023>
- Paturohman, A., Kurniati, T., & Sabri, L. (2021). Faktor-Faktor Tugas Ketua Tim terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 471–479. <https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1694>
- Rahmawati, W. D., Sukmaningtyas, W., & Muti, R. T. (2022). HUBUNGAN ANTARA JENIS KELAMIN DAN PROGRAM STUDI DALAM MEMPENGARUHI PENGETAHUAN BANTUAN HIDUP DASAR PADA MAHASISWA. *Borneo Nursing Journal (BNJ)*, 4(1), 18–24. <https://doi.org/10.61878/bnj.v4i1.49>
- Rupita, R. (2020). Konflik Peran Perawat Perempuan pada RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Keagamaan Islam*, 17(1), 32–45. <https://doi.org/10.19105/nuansa.v17i1.3013>
- Sri Wahyuningsih, Muhammad Ali Maulana, T. L. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI BEBAN KERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP. 6 NO 2. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26418/jpn.v6i2.55509>
- Supriyati, S., Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & Putri, A. alfira. (2021). Hubungan

- Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. *ARTERI: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(4), 99–104. <https://doi.org/10.37148/arteri.v2i4.176>
- Sutantaa, 1, Bambang Sudono Dwi Saputroa, 2, Indah Saria, 3. (2022). Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kesiapan Melakukan Pertolongan Pertama Korban Kecelakaan pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Estu Utomo. *Jurnal Indonesia Sehat: Healthy Indonesian Journal, Vol. 1, No.*
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Torlak, N. G., Kuzey, C., Sait Dinç, M., & Budur, T. (2021). Links connecting nurses' planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1), 77–103. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1862675>
- WHO. (2023). *Nursing Personnel*. [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/nursing-personnel-\(number\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/nursing-personnel-(number))
- Wibawa, I. N. B. P. M. I. M. A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 no 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Widyawati. (2022). Tenaga Kesehatan Indonesia Banyak Diminati Negara Lain. *Biro Komunikasi Dan Pelayanan Publik Kemkes*. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/riilis-media/20220420/0639686/tenaga-kesehatan-indonesia-banyak-diminati-negara-lain/>
- Zalfa, A., Suratmi, S., & Hikmatul, N. Q. (2023). Hubungan Etos Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat Di Rumah Sakit X Lamongan. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 7(2), 24–32. <https://doi.org/10.36474/caring.v7i2.286>