

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF NURSING WORK LIFE*  
(QNWL) DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR* (OCB)**

SKRIPSI

Oleh :

Simplianus Emanuel Agung Putra Mahardhika  
21.E1.0298



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2025**

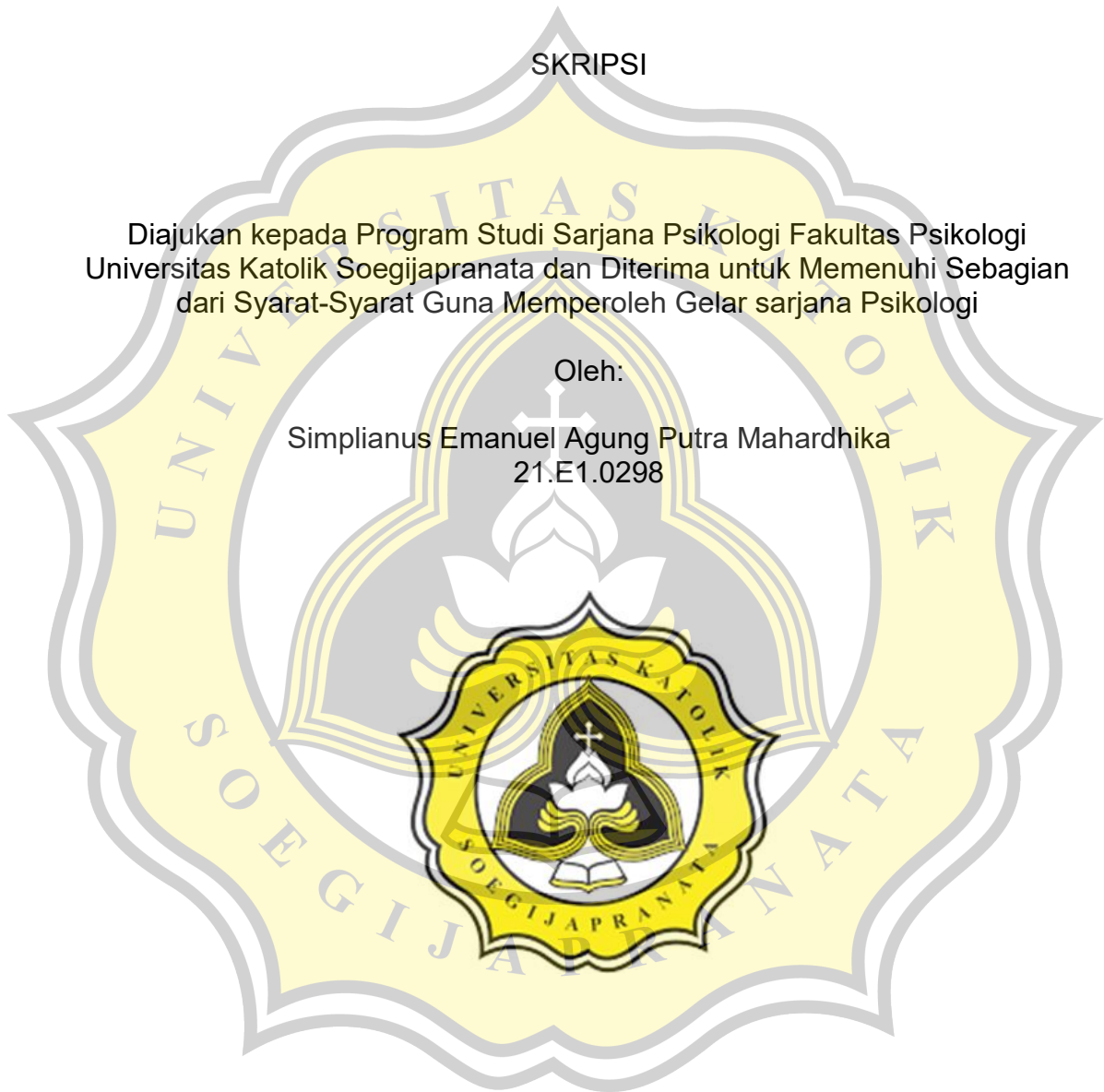
**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF NURSING WORK LIFE*  
(QNWL) DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR* (OCB)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Soegijapranata dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian  
dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar sarjana Psikologi

Oleh:

Simplianus Emanuel Agung Putra Mahardhika  
21.E1.0298



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2025**

## **Hubungan Antara *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*(The Relationship Between Quality of Nursing Work Life (QNWL) and  
Organizational Citizenship Behavior (OCB))*

**Simplianus Emanuel Agung Putra Mahardhika<sup>1</sup>, Kristiana Haryanti<sup>2</sup>**

*Soegijapranata Catholic University, Semarang, Indonesia*

### **Abstrak**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela yang melampaui tugas formal dan mendukung efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap munculnya OCB adalah *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* atau kualitas kehidupan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara QNWL dan OCB pada perawat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik *purposive sampling*. Sebanyak 98 perawat di Rumah Sakit X menjadi responden dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan adalah skala QNWL dari Brooks dan Anderson (2004) dan skala OCB dari Organ (1988) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Form. Uji korelasi Pearson digunakan karena data berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara QNWL dan OCB ( $r = 0,675$ ;  $p < 0,01$ ). Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa QNWL memberikan kontribusi sebesar 45,5% terhadap OCB. Simpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi kualitas kehidupan kerja perawat, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional yang ditampilkan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam upaya meningkatkan OCB melalui perbaikan kualitas lingkungan kerja perawat.

**Kata kunci:** *Quality of Nursing Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Perawat.*

### **Abstract**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* refers to voluntary behavior that goes beyond formal job responsibilities and supports organizational effectiveness. One of the contributing factors to the emergence of OCB is the *Quality of Nursing Work Life (QNWL)*. This study aims to determine the relationship between QNWL and OCB among nurses. The research employed a correlational quantitative method with *purposive sampling*. A total of 98 nurses at Hospital X participated as respondents. The instruments used were the QNWL scale by Brooks and Anderson (2004) and the OCB scale by Organ

(1988), both of which had been adapted into Indonesian. The questionnaire was distributed online via Google Form. Pearson correlation analysis was used, as the data were normally distributed. The results showed a significant positive relationship between QNWL and OCB ( $r = 0.675$ ;  $p < 0.01$ ). Linear regression analysis indicated that QNWL contributed 45.5% to the variance in OCB. The findings suggest that the higher the quality of nurses' work life, the higher their tendency to exhibit organizational citizenship behavior. These results are expected to serve as a reference for efforts to enhance OCB by improving the quality of the nurses' work environment..

**Keywords:** Quality of Nursing Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Nurses

## PENDAHULUAN

Dalam lingkungan tenaga kesehatan, perilaku individu memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan layanan, sehingga tenaga kesehatan dalam organisasi harus memperhatikan kemampuan tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan. Kemampuan tenaga kesehatan dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan agar dapat memajukan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat suatu tantangan untuk memajukan organisasi itu sendiri, sehingga organisasi perlu mewaspadai kualitas dari perkembangan sumber daya manusia. Menurut Adiwinata dkk. (2024) dalam mencapai keberhasilan visi dan tujuan organisasi, organisasi harus memperhatikan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Dalam penelitian Rahmawati dan Ramadhika (2024) menyatakan meningkatnya pendidikan dan pengetahuan masyarakat mendorong perubahan perilaku dalam mengakses layanan kesehatan, sehingga rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, dan profesional guna memenuhi kebutuhan publik yang semakin kompleks. Sebagai lembaga yang berperan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, rumah sakit perlu memastikan bahwa tenaga kesehatan yang dimilikinya mampu bekerja secara profesional dan sesuai standar. Setiap tenaga kesehatan dalam rumah sakit memiliki kualitas yang beragam, sehingga evaluasi perlu dilakukan terhadap perawat yang mengalami penurunan performa kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 10 Maret 2025 dengan subjek 5 orang di Rumah Sakit X, ditemukan bahwa beberapa perawat cenderung hanya membantu rekan kerja jika ada orang lain yang turut