

Hubungan etos kerja dengan organizational citizenship behavior

by Malina Davis

Submission date: 22-Mar-2024 03:39PM (UTC-0400)

Submission ID: 2327808066

File name: 286-Original_Article-1116-1-10-20231225.pdf (190.3K)

Word count: 3617

Character count: 22673

HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PERAWAT DI RUMAH SAKIT X LAMONGAN

Relationship Between Work Ethos With Organizational Citizenship Behavior Of Nurses At X Lamongan Hospital

Adhellia Zalfa Nabilah^{1*}, Suratmi^{2*}, Nurul Hikmatul Qowi^{3*}

¹SI Keperawatan Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

²SI Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

³SI Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

Korespondensi: Adhellia Zalfa Nabilah dan adhelliazalfanabilah@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Fenomena yang terjadi saat ini yaitu masih banyaknya perawat yang menggunakan waktu kerja secara tidak efektif, acuh terhadap pekerjaan karyawan lain, saling lempar pekerjaan, dan tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja hal ini dikarenakan masih banyak perawat yang kurang memiliki dan memahami sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan rekan kerjanya. **Tujuan Penelitian:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan OCB perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. **Metedologi:** Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasional dan metode *cross sectional* dengan menggunakan teknik *cluster sampling* didapatkan 48 responden. Data penelitian diambil menggunakan kuisioner etos kerja dan kuesioner OCB. **Hasil:** Penelitian ini di dapatkan hasil etos kerja perawat yang tinggi yaitu sebanyak 25 perawat (52,1%) dan sebagian besar perawat memiliki sikap OCB yang sedang sebanyak 28 perawat (58,3). Penelitian ini menggunakan *uji spearman rank* dan di peroleh nilai $p = 0,000$ dengan nilai $rs = 0,557$ dengan kekuatan hubungan yang kuat yang artinya ada hubungan etos kerja dengan OCB perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. **Kesimpulan:** Berdasarkan penelitian diharapkan perawat dapat mempertahankan etos kerjanya dengan cara menanamkan sifat kemandiriannya serta menanamkan kerja keras dalam dirinya dan meningkatkan sikap OCBnya dengan cara menumbuhkan rasa kepedulian dalam tolong menolong kepada rekan kerjanya

Kata Kunci: Etos Kerja; Organizational Citizenship Behavior; Perawat.

ABSTRACT

Background: The current phenomenon is that there are still many nurses who use working time ineffectively, are indifferent to the work of other employees, throw jobs at each other, and cannot work together with co-workers. This is because there are still many nurses who lack and understand *Organizational Citizenship Behavior*. (OCB) with co-workers. **Research Objectives:** The purpose of this study was to determine the relationship between work ethic and OCB of nurses at the Muhammadiyah Babat General Hospital. **Methodology:** This research used *correlational analytic design* and *cross sectional method* using *cluster sampling* technique and obtained 48 respondents. The research data was taken using a work ethic questionnaire and an OCB

questionnaire. **Result:** This research showed a high work ethic of nurses, namely 25 nurses (52.1%) and most of the nurses had a moderate OCB attitude of 28 nurses (58.3). This study used the Spearman rank test and obtained a value of $p = 0.000$ with a value of $r_s = 0.557$ with a strong relationship strength, which means there is a relationship between work ethic and OCB nurses at Muhammadiyah Babat General Hospital. **Conclusions:** Based on the research, it is hoped that nurses can maintain their work ethic by instilling their independence and instilling hard work in themselves and increasing their OCB attitude by fostering a sense of caring in helping their co-workers.

Keywords: Work Ethic; Organizational Citizenship Behavior; Nurse.

PENDAHULUAN

Permasalahan yang saat ini sering dihadapi oleh rumah sakit untuk mencapai keberhasilan serta memberikan pelayanan yang optimal adalah masalah hubungan antara sumber daya manusia dengan organisasi. Salah satu masalah yang menonjol adalah perilaku karyawan yang kurang menguntungkan bagi organisasi seperti fenomena yang terjadi akhir-akhir ini kurangnya kesadaran karyawan rumah sakit tentang kerja sama antar tim khususnya para perawat (Mahayasa, 2018).

Banyaknya tuntutan masyarakat yang mengharuskan perawat bersikap baik, dalam arti lembut, sabar, penyayang, ramah, sopan santun, menghormati saat memberikan asuhan keperawatan, cepat tanggap saat dibutuhkan pasien yang mengharuskan perawat memiliki perilaku ocb, akan tetapi masih banyak perawat yang memiliki ocb rendah seperti kurangnya kerja sama antar perawat, kurang ramah dan sopan terhadap pasien dan keluarga pasien, sikap membedakan dari kelas sosial serta kurang sabarnya perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien masih sering terjadi (Putra, 2019). Hal ini menyebabkan pasien ataupun keluarga pasien merasa kurang nyaman karna perilaku perawat yang tidak sopan ataupun tidak ramah saat memberikan tindakan. Akan tetapi

masih banyak faktor yang menghambat seseorang untuk mempunyai perilaku OCB salah satunya etos kerja (Budiyarti et al., 2022).

Organizational Citizenship Behavior pada karyawan sangat beragam. Secara umum berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari (2013) mengenai OCB pada perawat menunjukkan bahwa terdapat 44 perawat (56,4%) yang memiliki OCB yang rendah. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) diketahui bahwa 36 orang (46%) OCB dengan kategori rendah. Selanjutnya pada penelitian Susanti dan Wihadi (2020) menunjukkan bahwa terdapat OCB rendah sebanyak 82 perawat (72,57%). Hal ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevi (2017) yang mengatakan bahwa terdapat sebanyak 32 orang (40%) dengan kategori rendah.

Organizational Citizenship Behavior memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, motivasi, dan kepribadian (Fathiyah & Bambang Niko Pasla, 2021). Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi (Karim, 2013). Perawat yang memiliki OCB rendah dapat menimbulkan banyak kerugian untuk

dirinya sendiri maupun perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja seperti tidak menggunakan waktu kerja dengan efektif, acuh terhadap pekerjaan karyawan lain, saling lempar pekerjaan, sering mengabaikan keperluan konsumen, tidak disiplin, dan tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja (Setyawan & Sahrah, 2012).

13 Perawat yang memiliki OCB tinggi memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling membantu serta menutupi kelemahan masing-masing individu. Khususnya perawat, jika berperilaku OCB maka akan meningkatkan kinerjanya dan jika pelayanan keperawatan berkualitas maka kepuasan dari pasien pun akan meningkat serta berpengaruh baik terhadap rumah sakit (Marina, 2018). Perawat yang mempunyai OCB tinggi akan menciptakan suasana positif yang berpengaruh pada kinerja di rumah sakit. Selain itu, perawat akan cenderung berperilaku tolong menolong, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian terhadap kinerja di ruang lingkup rumah sakit secara keseluruhan (Sahrah, 2018). Karyawan yang memiliki perilaku OCB cenderung menjadi karyawan yang kreatif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat (Fajrina, 2020).

Seseorang mengalami kekurangan OCB dapat dipengaruhi karena kurangnya etos kerja atau semangat kerja dalam dirinya, misalnya mudah putus asa dalam bekerja, kurang disiplin, cepat mengeluh, tidak bisa bekerja sama dan kurangnya kepedulian dengan rekan kerja (Putra, 2014). Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB, apabila etos kerja yang dimiliki seseorang tinggi

maka perilaku OCB yang dimiliki juga akan tinggi (Putra et al., 2022).

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Adam, 2019). Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu: kemandirian, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam bekerja, waktu yang terbuang, penundaan kepuasan (Magdalena, 2016).

Selain tugas pokok perawat juga dituntut untuk bisa bekerjasama dan tolong menolong serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Oleh sebab itu, sangat diperlukan etos kerja untuk meningkatkan kinerja perawat salah satunya saat perawat dituntut untuk melakukan tugas ekstra (Ruslinah et al., 2013). Perawat dengan OCB yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga untuk mencapai OCB yang tinggi diperlukan etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi pada diri seorang perawat dapat meningkatkan motivasi dan semangat sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan baik (Budiyarti et al., 2022).

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Etos Kerja Dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) Di Rumah Sakit X Lamongan”.

3 METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi variabel independen dan dependen hanya

satu kali pada satu saat pada saat itu tidak ada tindak lanjut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit X Lamongan. Sampel diambil dengan teknik *cluster sampling* yaitu sebanyak 48 responden.

HASIL PENELITIAN

1) Distribusi Etos Kerja Perawat di Rumah Sakit X, Tahun 2023

No	Etos kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Tinggi	25	52,1
2.	Sedang	23	47,9
3.	Rendah	0	0
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki etos kerja yang tinggi sebanyak 25 perawat (52,1%), dan hampir setengahnya perawat memiliki etos kerja yang sedang sebanyak 23 perawat (47,9%).

2) Distribusi Organizational Citizenship Behavior Perawat di Rumah Sakit X, Tahun 2023

No	Organizational Citizenship Behavior	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Tinggi	20	41,7
2.	Sedang	28	58,3
3.	Rendah	0	0
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki OCB yang sedang sebanyak 28 perawat (58,3%), dan hampir setengahnya perawat memiliki tingkatan OCB yang sedang sebanyak 20 perawat (41,7%).

3) Hubungan Etos Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit X, Tahun 2023

Etos Kerja	Organizational Citizenship Behavior							
	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tinggi	17	35,4	8	16,7	0	0,0	25	52,1
	7	14,6	2	4,2	0	0,0	9	18,7
Sedang	3	6,2	25	52,1	0	0,0	28	58,3
	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	20	41,7	28	58,3	0	0,0	48	100,0
	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Uji Spearman Rank $r_s=0,557$
 $P=0,000$

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa dari 48 perawat didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki Etos Kerja yang tinggi sebanyak 25 perawat (52,08%) dengan hasil hampir setengah perawat yang memiliki tingkat ocb tinggi sebanyak 17 (35,41%) dan sebagian kecil memiliki tingkat ocb yang sedang sebanyak 8 (16,6 %). Dan hampir setengah perawat memiliki etos kerja sedang sebanyak 23 perawat (47,91%) dengan hasil sebagian kecil yang memiliki tingkat ocb tinggi sebanyak 3 (6,25 %) dan sebagian besar memiliki tingkat ocb yang sedang sebanyak 20 (41,6 %)

PEMBAHASAN

Etos kerja pada perawat

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit X Lamongan yang dikumpulkan melalui kuesioner didapatkan Sebagian besar memiliki Etos kerja tinggi dan Sebagian kecil

perawat memiliki etos kerja yang sedang. Etos Kerja yang tinggi ditunjukkan dengan beberapa indikator, salah satu indikator yang menonjol pada perawat di Rumah Sakit X adalah sentralisasi dalam bekerja. Sebagian besar perawat memiliki sikap kerja keras yang sangat tinggi dan perawat menganggap bahwa bekerja keras adalah hal yang penting dalam melakukan sesuatu hal ini menyebabkan perasaan puas perawat dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Etos kerja yang tinggi dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya, sehingga dalam etos tersebut terkandung semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Mangkunegara, 2017).

Menurut Martha (2019) Etos kerja dapat membentuk karyawan menjadi tanggung jawab, mandiri, memiliki moralitas/ etika kerja, memanfaatkan waktu senggang dengan sebaik mungkin, pekerja keras, memiliki sentralisasi kerja yang baik, tidak membuang-buang waktu tetapi memanfaatkan waktu dengan baik, serta, memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Novliadi (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu motivasi. Motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat mendorong manusia baik dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, sehingga akan memiliki keinginan ataupun kemauan yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas, etos kerja seseorang akan meningkat bila mendapatkan motivasi dari diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar (Feblin, 2022).

Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil bahwa sebagian besar

perawat memiliki etos kerja yang tinggi diharapkan perawat mampu mempertahankan etos kerjanya dan hampir sebagian perawat Rumah Sakit X memiliki tingkatan etos kerja yang sedang dan diharapkan perawat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan berkomunikasi sehingga sifat kemandirian pada perawat akan terbangun, apabila sifat kemandirian terbangun dapat menyebabkan kepercayaan pada dirinya meningkat sehingga sifat ketergantungan pada rekan kerja berkurang. Kemandirian dan kepercayaan pada diri seorang sangat berperan penting untuk etos kerjanya, apabila seorang perawat memiliki kepercayaan diri yang kurang perawat akan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga etos kerja perawat dalam bekerja pun berkurang.

Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas, peneliti mengamati *Organizational Citizenship Behavior* perawat di Rumah Sakit X Lamongan menunjukkan hasil bahwa Sebagian besar perawat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang dan tidak satupun perawat memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah.

Organizational Citizenship Behavior yang sedang dibuktikan dengan beberapa dimensi yang menjadikan tinggi rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, salah satu dimensi yang menonjol pada perawat di Rumah Sakit X adalah *Civic Virtue*, Sebagian besar perawat masih kurang acuh terhadap rapat yang diadakan instansi meskipun rapat yang dilaksanakan kurang penting hal ini menyebabkan sebagian besar perawat memiliki minat yang kurang untuk

terlibat dalam kegiatan diluar jam kerja yang dilakukan lembaga.

Tenaga kesehatan yang mempunyai *Organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi akan menciptakan suasana positif yang berpengaruh pada kinerja di rumah sakit. Selain itu, tenaga kesehatan akan cenderung berperilaku tolong menolong, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya keinovasian dan keadaptasian terhadap kinerja di ruang lingkup rumah sakit secara keseluruhan (Sartika, 2019).

Organizational citizenship behavior (OCB) yang tinggi pada tenaga kesehatan diharapkan dapat berdampak baik bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit, hal ini diharapkan tenaga kesehatan dapat lebih cakup, lebih responsif, lebih sigap, ramah terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam menjalankan tugas serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih maksimal dan optimal (Jaka, 2022).

Organizational Citizenship Behavior ini melibatkan beberapa perilaku yaitu perilaku suka menolong orang lain, menjadi voluner untuk tugas tugas ekstra, patuh terhadap aturan aturan dan prosedur prosedur di tempat kerja, perilaku tersebut menjadi nilai positif terhadap individu yang mempunyai perilaku tersebut (Matin & Hassan, 2010).

Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki *Organizational Citizen Behavior* yang sedang dan diharapkan perawat dapat mengedukasi atau memberikan informasi maupun saran kepada rekan kerjanya khususnya pada perawat baru yang sedang beradaptasi dengan lingkungan sehingga hal ini akan menambah rasa kepedulian terhadap

rekan kerjanya serta menciptakan rasa nyaman saat bekerja yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizen Behavior*.

Etos Kerja dengan *Organizational Citizen Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 48 perawat di Rumah Sakit X Lamongan Sebagian besar yang memiliki etos kerja tinggi, dan sebagian besar memiliki sikap OCB yang sedang. Dari hasil analisis yang dilakukan peneliti dengan menggunakan uji *spearman's* menunjukkan nilai signifikansi ($p \text{ sign} = 0,000$) dan didapatkan nilai $r_s = 0,557$ maka H1 diterima atau dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan etos kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* perawat di Rumah Sakit X Lamongan dengan hubungan yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh faisal (2017), pada penelitiannya mengatakan bahwa etos kerja terbukti dapat meningkatkan sikap OCB.

Dina (2018) menyatakan bahwa tinggi rendahnya etos kerja secara signifikan dapat mempengaruhi tingkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat dan diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2012), mengatakan hubungan etos kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat sangat erat sekali karena semakin tinggi seseorang memiliki etos kerja yang dimiliki oleh perawat maka tinggkatan OCB pada perawat juga ikut tinggi hal ini dikarenakan etos kerja sendiri didalamnya memiliki kepribadian yang mendukung tinggi rendahnya OCB.

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik untuk kepentingan instansi. Etos kerja yang tinggi akan membuat seseorang merasa termotivasi untuk bekerja dengan penuh

semangat demi menghasilkan pekerjaan yang terbaik untuk instansi mereka bekerja. Sebaliknya, jika seseorang dengan persepsi terhadap etos kerjanya kurang, maka seseorang akan merasa demotivasi saat bekerja dan kurang. Hal inilah yang harus dihindari karena setiap instansi menginginkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi (Dewi, 2018).

Seorang perawat memegang peranan yang sangat penting mengingat kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya citra sebuah Rumah Sakit. Perawat dengan OCB yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga berpengaruh terhadap kinerja sehari-hari. Etos kerja yang tinggi pada diri seorang perawat dapat meningkatkan motivasi dan semangat sehingga tercipta OCB baik, dan OCB yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien (Wiranti, 2016).

Perawat yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap semangat saat bekerja, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, efisien, memiliki insting bersaing dan bertanding, haus akan keilmuan, memperhatikan kesehatan, ulet dan pantang menyerah sehingga akan membentuk kepribadian yang tanggung jawab sehingga dapat membentuk perilaku yang *extra role* atau biasa disebut OCB

24 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Perawat di Rumah Sakit X Sebagian besar memiliki Etos kerja dengan kategori Tinggi 2. Perawat di Rumah Sakit X Sebagian besar memiliki

Organizational Citizenship Behavior dengan kategori sedang. 3. Terdapat hubungan Etos Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Perawat di Rumah Sakit X. Pada penelitian ini diharapkan Bagi Akademik Disarankan bagi akademik untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi, sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan sebagai sarana perbandingan bagi ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi Etos kerja dengan *Organizational Citizen Behavior* dalam bidang tersebut. Bagi Instansi Penelitian Dapat dijadikan bahan evaluasi diri dimana etos kerja yang tinggi dapat dipertahankan sehingga tingkat OCB menjadi tinggi dan membutuk kepribadian yang baik untuk diri sendiri maupun instansi. Bagi Responden Diharapkan perawat dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai etos kerja sehingga tidak berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* yang akan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Bagi Penelitian Selanjutnya Dapat dijadikan sebagai referensi dan juga pembanding khususnya dengan penelitian lebih lanjut tentang Etos Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyarti Yuliani, M, Syafwani, Lukman Harun, Muhsinin (2022). *Effect of Organisational Citizenship Behavior (OCB) on Performance Through Nurse Work Ethos*. 13, 736–745.
- Dina, rahmawati (2018). Hubungan Etos kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* DI RSUD DR. R. SOETIJONO BLORA *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan* Vol.10 No.1 (2018).

- Fathiyah, F., & Bambang Niko Pasla. (2021). *Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees*. *Jurnal Prajaiswara*, 24(2), 127–136.
- Feblin, Agustina (2022). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru” 4.2 (2022), 125–31.
- Jaka, adrina. (2022). Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja perawat. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 71-78.
- Karim, A. (2013). Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. *Widyariset ; Pusbindiklat*, 21–30. widyariset.pusbindiklat.lipi.go.id.
- Magdalena, A. B. F. (2016). Pengaruh Etos Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Pertenunan Desa Boro Kali Bawang Kab. Kulong Progo. *Publikasi Jurnal*.
- Mahayasa, G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73–86.
- Mangkunegara, adi (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio La Nugraha 105 FM Palembang
- Marina, R. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pamela Supermarket Yogyakarta Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Manajemen*, 2(4), 2018
- Martha, aprilana (2019). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.3 No.2 Juni 2019, Hal 1051-1060
- Matin . Hassan (2010). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak “X” di Bandung*. *Psibernetika* Vol. 8 No.1, 48-61.
- Nevi, A. (2017). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatra Selatan. Skripsi.
- Novliadi (2019). Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian.
- Putra, 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. Faculty of Economic and Business University of Bandar Lampung.
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh *Self Awareness*, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321.
- Fajrina, N. N., Militina, T., & Achmad, G. N. (2020). *Employee Performance in Pt Bpd Kaltim Kaltara Samarinda*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*

- (*IJEBAR*), 4(01).
- Pramitasari, R. (2013). *Organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 430–446.
- Ruslinah, Pasinringi, S. A., & Bahar, B. (2013). *organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Corelation Organizational Element and Working Period With Organizational Citizenship Behavior Paramedic of Makassar*. 1–10.
- Sahrah, A. (2018). *Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit*. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40.
- Sartika, Iik, (2019), Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di rawat inap Rumah Sakit Swasta X. *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)* 2 (01) Universitas Veteran Bangun Nusantara.
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). *Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama*. *Insight*, 10(1), 17–36.
- Wihadi Wicaksono (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan asuransi jiwa di provinsi kepulauan riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55 – 71.

Hubungan etos kerja dengan organizational citizenship behavior

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	1%
2	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	1%
3	wijisulastry27.blogspot.com Internet Source	1%
4	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	1%
5	Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior", Jurnal Manajerial, 2023 Publication	1%
6	jurnal.umika.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ung.ac.id Internet Source	1%

8	rahmanmubarok.wordpress.com Internet Source	1 %
9	Roganda Situmorang. "Pengalaman Perawat Pelaksana Dalam Pemenuhan Target Kinerja Pada Implementasi Remunerasi Di Rumah Sakit Wilayah Jawa Barat", MOLUCCAS HEALTH JOURNAL, 2021 Publication	1 %
10	sosial79.blogspot.com Internet Source	1 %
11	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2016 Publication	1 %
12	journal.ummat.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1 %
14	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
15	perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id Internet Source	1 %

16	eprints.uhb.ac.id Internet Source	1 %
17	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	1 %
18	proceedings.unisba.ac.id Internet Source	1 %
19	repository.unimus.ac.id Internet Source	1 %
20	www.jojonomic.com Internet Source	1 %
21	apacode.com Internet Source	1 %
22	repository.unmas.ac.id Internet Source	1 %
23	Winarsi Pricilya Molintao, Muftadi Muftadi, Wiwie Herdalisa, Adolfina Tandilangan, Jeni Rante Tasik. "Peran Keluarga dengan Penerapan Asuhan Keperawatan pada Pasien Stroke", Journal of Telenursing (JOTING), 2023 Publication	<1 %
24	repository.helvetia.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.stikespemkabjombang.ac.id Internet Source	<1 %

26	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
27	stikesks-kendari.e-journal.id Internet Source	<1 %
28	www.journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
29	Nian Afrian Nuari. "Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses in Amelia Hospital Pare", Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 2016 Publication	<1 %
30	jurnal.unidha.ac.id Internet Source	<1 %
31	jurnal.untad.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches < 10 words