

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT QOLBU INSAN MULIA BATANG

Regina Afrianabilah Nata Shabrina¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

natabila44@gmail.com

ABSTRAK

Pekerja layanan kesehatan, terkhusus perawat kerap dituntut untuk dapat memberikan layanan dengan sigap, cepat, mampu berkoordinasi dengan baik, serta diharapkan memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *psychological empowerment* (PE) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pekerja Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang. PE dipahami sebagai perasaan seseorang bahwa dirinya berdaya, berarti, dan punya pengaruh di tempat kerja, sedangkan OCB dipahami sebagai suatu perilaku pekerja yang melakukan pekerjaan di luar dari tugas utamanya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik mengambil sampel adalah teknik *simple random sampling*. Populasi penelitian sebanyak 170 perawat inap dengan lama bekerja minimal 1 tahun dan sampel yang terlibat 120 perawat inap. Pengambilan data dilakukan menggunakan alat ukur *Organizational Citizenship Behavior Rating Scale* (21 aitem, $\alpha = 0,882$) dan *Psychological Empowerment Quistionnaire* (12 aitem, $\alpha = 0,862$) dengan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi ($r_{xy} = 0,474$, $p < 0,001$) dengan sumbangan yang diberikan PE terhadap OCB sebesar 22,4%. Hasil tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi PE yang dimiliki oleh perawat inap, maka semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan oleh perawat inap. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pada sistem kerja yang perlu dipertahankan oleh Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang.

Kata Kunci: *pscyhological empowerment*; *organizational citizenship behavior*; perawat; rumah sakit

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG NURSES AT QOLBU INSAN MULIA HOSPITAL BATANG

Regina Afrianabilah Nata Shabrina¹, Unika Prihatsanti¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario street, Tembalang, Semarang, Central Java, 50275

natabila44@gmail.com

ABSTRACT

Healthcare workers, particularly nurses, are often required to provide responsive and efficient services, demonstrate effective coordination, and are expected to exhibit high levels of Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to examine the relationship between Psychological Empowerment (PE) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees at Qolbu Insan Mulia Hospital, Batang. PE is defined as an individual's perception of being empowered, having meaning, and exerting influence in the workplace, while OCB is understood as voluntary behavior performed outside of formal job responsibilities. This research employed a quantitative correlational method with a simple random sampling technique. The study population consisted of 170 inpatient nurses with a minimum work experience of one year, and 120 nurses were selected as the sample. Data were collected using the Organizational Citizenship Behavior Rating Scale (21 items, $\alpha = 0.882$) and the Psychological Empowerment Questionnaire (12 items, $\alpha = 0.862$), and analyzed using simple regression analysis. The results showed a correlation coefficient of $r = 0.474$ ($p < 0.001$), with PE contributing 22.4% to OCB. These findings indicate that the higher the level of PE possessed by inpatient nurses, the higher their OCB. This study is expected to serve as a reference for sustaining effective work systems at Qolbu Insan Mulia Hospital, Batang.

Keywords: psychological empowerment; organizational citizenship behavior; nurses; hospital

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program prioritas yang telah disusun oleh pemerintah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara merata, salah satunya adalah program yang bergerak pada sektor kesehatan. Adanya pelayanan kesehatan berguna untuk memberikan fasilitas dan menunjang terjaganya kesehatan serta pencegahan dan pengobatan penyakit di masyarakat. Sektor ini terus bergerak secara dinamis dalam usahanya menyejahterakan masyarakat Indonesia secara merata. Saat ini pelayanan di sektor kesehatan terus bertransformasi dan memunculkan inovasi-inovasi baru sesuai dengan perkembangan zaman. Upaya untuk memberikan dan berkontribusi dalam menyejahterakan masyarakat Indonesia, pelayanan kesehatan dituntut untuk dapat responsif dan bergerak cepat dalam melayani masyarakat yang membutuhkan.

Bentuk dari penyediaan lembaga pelayanan kesehatan adalah dengan mendirikan rumah sakit. Pendirian rumah sakit terus meningkat selama 5 tahun terakhir, terhitung jumlah rumah sakit di tahun 2019 terdapat 2344 unit dan jumlah rumah sakit di tahun 2024 terdapat 3168, hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam pendirian rumah sakit di Indonesia sebanyak 35,2% (Rizaty, 2024). Tersedianya rumah sakit dapat memberikan

kebermanfaatan pada masyarakat karena rumah sakit dapat memberikan beberapa layanan, seperti layanan medis, gawat darurat, spesialis, diagnostik, rehabilitasi, layanan kebidanan dan kesehatan ibu anak, kesehatan mental, farmasi, paliatif, dan edukasi terkait dengan kesehatan. Semakin berkembangnya teknologi dan bertambahnya jumlah rumah sakit yang didirikan di Indonesia, persaingan dapat terjadi dalam halnya menarik pasien melalui penyediaan teknologi yang mumpuni, kualitas pelayanan, dan atau branding, hal tersebut yang mendasari pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk menyikapi tantangan yang ada di setiap perkembangan zamannya.

Rumah sakit adalah salah satu lembaga penyedia pelayanan jasa kesehatan kepada publik sehingga lembaga ini mengedepankan kualitas dari pelayanan kesehatan yang kerap dituntut untuk dapat memberikan dan menyediakan pelayanan yang terbaik, mencakup profesionalisme, ketepatan, kecepatan, dan kepuasan dari pengguna jasa rumah sakit. Salah satu tumpuan penilaian kualitas pelayanan dan keberhasilan rumah sakit adalah pada baiknya kinerja tenaga keperawatan karena tenaga perawat memiliki tingkat interaksi secara langsung dengan pasien yang cukup tinggi. Perawat dituntut untuk mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dan tanggap terhadap segala keadaan yang dihadapi oleh pasien. Mutu pelayanan di rumah sakit sebagiannya ditentukan oleh perawat. Berdasarkan pada Pasal 29 (1) Undang-undang no. 38 Tahun 2014 terkait dengan keperawatan, terdapat beberapa wewenang dan tugas yang perlu

dipenuhi oleh perawat, di antaranya adalah memberikan pengasuhan keperawatan terhadap pasien, memberikan penyuluhan dan menjadi konselor bagi klien, memberikan ketetapan diagnosis keperawatan, membuat rencana tindakan keperawatan, melakukan langkah keperawatan, merujuk pasien, memberikan suatu tindakan dalam keadaan darurat yang disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi dari perawat, dan atau memberi obat kepada pasien yang disesuaikan dengan resep dari tenaga medis.

Perawat merupakan salah satu pelindung terdepan dalam pemberian layanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu unit pelayanan yang paling mengandalkan peran dari perawat adalah unit rawat inap. Pada unit rawat inap, perawat memberikan asuhan keperawatan secara berkelanjutan selama 24 jam kepada pasien yang dirawat. Rawat inap di rumah sakit merupakan unit yang cukup penting dari sistem pemberi pelayanan kesehatan yang turut memberikan penyediaan perawatan medis yang intensif, dukungan komprehensif pada pasien yang membutuhkan, dan observasi yang cukup ketat (Hamzah dkk., 2025). Perawat pada unit rawat inap memiliki intensitas interaksi lebih tinggi dibandingkan dengan perawat dari unit lainnya sehingga perawat unit rawat inap berkontribusi lebih dalam pemberian citra pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Adanya tuntutan yang dimiliki perawat dalam menjalani pekerjaannya, baik dari tugas kerja resmi dari rumah sakit itu sendiri serta dari citra pelayanan yang akan dilihat oleh masyarakat maka perawat perlu

untuk meningkatkan inisiasi dalam bekerja, membantu rekan, membantu pasien, dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukarela atau hal ini dapat disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Istilah tersebut sering dipahami sebagai suatu sikap kerja yang dilakukan oleh individu secara bebas atas dasar dari kebijaksanaan secara individual dalam membantu atau melakukan suatu pekerjaan secara sukarela tanpa adanya paksaan serta melebihi tuntutan formal dari pekerjaannya (Andriani dkk., 2012). Pada perawat inap, sistem kerja yang dapat dibedakan dari perawat unit lainnya terlihat dari sistem kerja yang berbentuk *shift*, kontinuitas, dan kolaboratif. Sistem kerja ini membuat OCB diperlukan di dalam pelaksanaan kerja karena koordinasi antar rekan yang efektif sangat dibutuhkan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan perawat yang menjelaskan kondisi pasien dengan detail dan proaktif serta memberikan catatan tambahan (di luar dari hal yang wajib disampaikan) terkait kondisi pasien pada perawat yang akan bekerja pada *shift* selanjutnya guna memudahkan rekan tersebut, ada pun menawarkan diri kepada rekan perawatnya yang berhalangan untuk hadir pada waktu *shift* yang telah ditentukan, mematuhi dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, dan atau melakukan dokumentasi hal-hal penting di luar dari SOP sebagai perawat, seperti memberikan edukasi ulang kepada keluarga terkait hal yang telah disampaikan oleh dokter.

Adanya tuntutan masyarakat yang cukup besar terkait perilaku dan inisiasi dari para perawat di rumah sakit mengharuskan para perawat

memiliki perilaku OCB, tetapi sampai saat ini masih cukup banyak perawat yang tidak melakukan perilaku OCB dan atau masih memiliki tingkat perilaku OCB yang rendah (Putra dkk., 2022). Hal ini dilihat dari kurangnya kerja sama yang baik antar perawat di rumah sakit, kurangnya sikap altruisme dalam membantu pasien yang membutuhkan pertolongan cepat, dan kurangnya sikap menghargai dan menghormati dalam melayani pasien. Beberapa penelitian terkait OCB pada *setting* rumah sakit juga menemukan adanya tingkat OCB yang rendah di rumah sakit, tempat para peneliti tersebut melakukan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Pramitasari, 2024), ditemukan bahwa terdapat 44 perawat (56,4% dari jumlah total perawat di rumah sakit tempat penelitian dilakukan) memiliki tingkat OCB yang rendah. Penelitian tersebut juga diperkuat pada penelitian lainnya yang juga dilakukan oleh Maesaroh & Widodo (2022) yang menemukan bahwa terdapat penurunan perilaku OCB di rumah sakit tempat penelitian dilaksanakan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari & Andriani (2019), juga menemukan adanya sikap OCB yang rendah di rumah sakit yang dijadikan tempat penelitian, hal tersebut dilihat dari pengambilan waktu istirahat di jam kerja, sikap yang kurang sigap, dan mengeluh saat menerima tugas.

Organizational citizenship behavior secara tidak langsung dapat meningkatkan dan mendorong fungsi efektif organisasi melalui perilaku yang bersifat sukarela serta tidak dengan eksplisit diabsahkan dengan penghargaan formal dari perusahaan (Organ dkk., 2006). *Organizational*

citizenship behavior muncul secara mandiri (*discretionary*) dari pekerja dan tidak bertujuan untuk memenuhi persyaratan ataupun deskripsi kerja, melainkan atas pilihan pribadi dari individu itu sendiri dan mendorong efektivitas fungsi-fungsi di dalam organisasi (Podsakoff dkk., 2000). Bentuk-bentuk OCB cenderung terlihat dari pekerja yang bekerja melebihi dari tugas formal mereka di dalam pekerjaannya, seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja maupun konsumen, berkontribusi lebih, dan turut aktif memberikan partisipasinya pada kegiatan-kegiatan perusahaan (Almohtaseb dkk., 2023). OCB juga dilihat sebagai suatu sikap kerja yang timbul berdasarkan keinginan dari dalam diri individu, melebihi tanggung jawab utama dan formal dari karyawan, dan menimbulkan dampak yang besar terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh (Grego-Planer, 2019).

Organizational citizenship behavior telah memberikan bukti bahwa variabel ini dapat memberikan dampak positif dan secara signifikan terhadap efektivitas organisasi, selain itu OCB juga menjadi variabel mediasi untuk beberapa variabel lain yang memengaruhi efektivitas organisasi, seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (Harri, 2019). Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Setiawan dkk. 2022) yang membuktikan bahwa OCB memberikan efek positif dan signifikan kepada efektivitas organisasi, yaitu sebesar 78,9%. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kumari & Thapliyal (2018) juga mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* berdampak secara signifikan terhadap efektivitas organisasi di

mana dalam upayanya untuk meningkatkan dan mempertahankan efektivitas organisasi, baik atasan maupun seluruh anggota organisasi sangat perlu untuk dapat memahami pentingnya upaya diskresioner pekerja di lingkungan kerja. Selain itu, adapun penelitian yang dilakukan oleh (Dash & Pradhan, 2014) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berdampak pada retensi karyawan dan angka ketidakhadiran yang rendah. Untuk perealisasi layanan yang baik guna meningkatkan kepuasan pasien dan efektivitas organisasi, rumah sakit perlu menunjang motivasi perawat untuk memperhatikan tugas ekstra dari peran yang seharusnya guna memaksimalkan pelayanan kesehatan dan memenuhi harapan dan permintaan baik dari pasien maupun masyarakat (Hastuti & Wibowo, 2020).

Menurut Podsakoff dkk. (2000), OCB dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Tingginya OCB dapat membantu dalam pendorongan produktivitas dari rekan kerja, pennghematan sumber daya manusia di dalam organisasi, dan meningkatkan stabilitas kinerja dari organisasi. Selain itu, adanya OCB juga dapat membantu mengurangi perselisihan di dalam organisasi serta meningkatkan efisiensi kerja (Vipraprastha dkk., 2018).

Kondisi dari *organizational citizenship behavior* sangat perlu untuk diperhatikan di dalam organisasi, khususnya pada pelayanan keperawatan di rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan perawat dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah cenderung kurang mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan baik antar sesama perawat lainnya

dan kurang mampu memberikan usaha maksimal dalam menangani pasien dengan cepat tanggap dan ramah (Putra dkk., 2022). Indikasi lainnya dari rendahnya *organizational citizenship behavior* adalah mengambil waktu istirahat ketika masih belum masuk ke jam istirahat, seperti bermain *handphone* dalam waktu yang lama saat masih di waktu kerja. Selain itu adapun kurangnya antusias dari perawat dalam menanggapi pasien hingga pemberian sikap yang membuat pasien tidak nyaman, seperti sikap ketus (Wulandari & Andriani, 2019). Sikap-sikap tersebut tentu dapat memberikan dampak buruk kepada pasien karena dapat menimbulkan perasaan kurang nyaman dan perasaan kurang ditangani dengan baik baik bagi pasien.

Adanya sikap-sikap tersebut, tentu juga akan memunculkan stigma yang kurang baik dari masyarakat terkait pelayanan di rumah sakit. Adanya stigma tersebut akan memengaruhi citra rumah sakit karena pelayanan keperawatan berkontribusi lebih dalam pencerminan citra rumah sakit di masyarakat. Rendahnya *organizational citizenship behavior* ini dapat menyebabkan munculnya hambatan di dalam organisasi dalam meraih tujuan dan menjadi hambatan bagi organisasi dalam menghadapi kompetitor lainnya (Nosratabadi dkk., 2019)

Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia merupakan salah satu rumah sakit umum swasta Kabupaten Batang yang memberikan pelayanan dan fasilitas kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit Qolbu Insan Mulia Batang adalah rumah sakit tipe C yang kerap menjadi rujukan bagi puskesmas atau

fasilitas kesehatan primer di Kabupaten Batang. Rumah sakit ini memiliki sumber daya yang cukup terbatas, baik dari segi jumlah tenaga kesehatan maupun fasilitas, jika dibandingkan dengan rumah sakit tipe A ataupun B. Oleh karena itu, diperlukan kontribusi lebih dari tenaga kerja kesehatannya terutama pada tenaga keperawatan, tidak hanya dalam bentuk pelaksanaan tugas rutin, tetapi juga melalui sikap kerja positif yang bersifat sukarela (*organizational citizenship behavior*). Berdasarkan pada hasil diskusi awal dengan bagian manajemen dan sumber daya manusia terkait kinerja dari perawat terutama perawat di unit rawat inap, dijelaskan bahwa kondisi *organizational citizenship behavior* pada unit tersebut terlihat pada sebagian besar perawat inap yang cenderung menjaga hubungan baik antar rekan kerja, seperti tidak memicu suatu hal yang dapat memunculkan konflik antar sesama perawat. Selain itu, antar perawat juga kerap saling membantu jika terdapat rekan perawat lainnya yang berhalangan hadir di jadwal *shift* dikarenakan adanya situasi darurat pribadi yang tidak bisa ditinggalkan. Namun di sisi lain, adapun kondisi lainnya yang tidak menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*, yaitu terdapat perawat inap yang tidak melakukan dokumentasi tambahan yang dapat memudahkan perawat inap berikutnya dalam menangani pasien yang sama, seperti salah satunya adalah pemberian catatan terkait kebiasaan pasien saat beristirahat guna peningkatan kenyamanan dari pasien. Adapun beberapa perawat inap yang kerap mengeluhkan tugas dan beban pekerjaannya selama bekerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kondisi OCB yang tidak merata

pada seluruh aspeknya sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas dari kerja tim, kesinambungan pelayanan pasien, dan iklim kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian terkait dengan *organizational citizenship behavior* di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang menjadi penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih objektif mengenai sejauh mana perilaku OCB telah muncul pada perawat inap di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang dan memperkaya literatur terkait kondisi OCB pada perawat inap di *setting* rumah sakit swasta daerah di Indonesia yang masih terbatas.

Berdasarkan kajian literatur lima tahun terakhir yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa terdapat faktor-faktor yang memunculkan dan memberikan pengaruh pada *organizational citizenship behavior*, yaitu kepuasan kerja (Firdausi & Fadhli, 2024; Zahra & Siregar, 2023; Astri & Hayati, 2024), komitmen organisasi (Zahra & Siregar, 2023; Hadiawijaya, 2024; Ririhena, 2024), gaya kepemimpinan (Ramadhi dkk., 2023; Dewani dkk., 2024; Aryanti & Panjaitan, 2023), kompensasi (Aulia dkk., 2024; Rivaldi dkk., 2023; Ritonga dkk., 2024), iklim organisasi (Annisa dkk., 2024; Khasanah & Kusmaryani, 2024; Yusuf & Haryoto, 2023), kepribadian (Putra & Arianto, 2023; Putri & Wajdi, 2024; Kurniawan & Jimad, 2023), dan *psychological empowerment* (Hidayat & Lukito, 2021; Sari dkk., 2024; Kosar, 2017).

Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* termasuk dalam faktor yang dapat memengaruhi munculnya

organizational citizenship behavior. *Psychological empowerment* didefinisikan sebagai pengalaman karyawan dalam motivasi intrinsik yang terbangun atas persepsi dari peran kerja, yaitu kondisi psikologis dari karyawan yang mempersepsikan bagaimana atasan memberdayakannya di dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, (Spreitzer, 2008) mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* dapat mendorong karyawan untuk dapat berpikir mengenai kompetensi diri dalam penyelesaian pekerjaan, meningkatkan pemaknaan terhadap tugas yang diberikan di dalam pekerjaan, dan berdampak pada lingkungan kerja karyawan tersebut, serta menguatkan keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Perawat yang memiliki *psychological empowerment* cenderung memiliki kekuatan internal yang ditunjukkan dari peningkatan kepercayaan diri, harga diri, dan berkurangnya tekanan psikologis (Khan dkk., 2023). Pekerja yang memiliki *psychological empowerment* tinggi merupakan pekerja yang memiliki daya dan kemampuan untuk memberikan kontrol, kelola, dan cara untuk melakukan penyelesaian pada pekerjaan yang dikerjakan (Sukmawati dkk., 2013)

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya menemukan adanya hubungan antara *psychological empowerment* dengan OCB, sebagaimana pada penelitian yang dilaksanakan oleh Hidayat & Lukito (2021) mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* berdampak secara signifikan terhadap OCB kepada pegawai di institusi Kejaksaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Raveendran (2023) juga mengungkapkan adanya

pengaruh dari *psychological empowerment* terhadap OCB pada karyawan di perusahaan asuransi. Kosar (2017) menyebutkan bahwa *psychological empowerment* memengaruhi OCB secara positif pada karyawan dari tiga perusahaan yang berbeda.

Tingginya tingkat *psychological empowerment* akan mendorong *organizational citizenship behavior* (Chiang & Hsieh, 2012). Karyawan yang psikologisnya diberdayakan dengan baik, cenderung akan menjadi anggota organisasi yang baik dan kreatif (Lee dkk., 2018). Menurut Spreitzer (2008), *psychological empowerment* dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dikarenakan karyawan yang bekerja melebihi ekspektasi tugas utama cenderung menunjukkan perilaku yang proaktif sehingga berdampak pada efektivitas kerja yang besar.

Walaupun *psychological empowerment* disebutkan memiliki hubungan dan atau memiliki dampak pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, ditemukan bahwa terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan tidak adanya pengaruh dan hubungan yang positif antara *psychological empowerment* dan OCB, seperti penelitian yang telah terlaksanakan oleh Takaheghesang dkk. (2016) yang mengatakan tidak adanya pengaruh dari *psychological empowerment* terhadap OCB. Hasil ini konsisten dengan hasil temuan yang dilaksanakan oleh Bagheri dkk. (2011) yang menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan skala *psychological empowerment* yang tinggi, justru memiliki dorongan dan

keinginan yang lebih rendah untuk melakukan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pada paparan di atas, telah dibuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan hal penting yang perlu dilakukan di dalam pekerjaan, terkhusus pada *setting* rumah sakit guna meningkatkan citra dan efektivitas di dalam pekerjaan. Penelitian terkait kedua variabel ini cukup terbatas, selain itu ada pun inkonsistensi pada hasil yang ditemukan oleh peneliti terdahulu terkait ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif antara *psychological empowerment* dan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dan pengujian secara empirik terkait hubungan antara *psychological empowerment* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat inap di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *psychological empowerment* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat inap di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *psychological empowerment* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat inap di Rumah

Sakit Qolbu Insan Mulia Batang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Adanya hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat menambahkan perkembangan riset mengenai *psychological empowerment* dan *organizational citizenship behavior* di Indonesia dan menambahkan referensi ilmiah untuk disiplin ilmu psikologi, terkhusus pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), terutama tentang hubungan antara *psychological empowerment* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat inap di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Adanya pelaksanaan ini penelitian ini, diharapkan dapat menyediakan informasi terkait hubungan antara *psychological empowerment* dengan OCB pada perawat inap dan mengetahui kondisi *organizational citizenship behavior* pada perawat inap di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang. Adanya penelitian ini dapat menjadi acuan dalam referensi sistem yang diperlukan di dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan OCB pada perawat inap.

b. Bagi akademisi dan peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sumber bacaan bagi akademisi dan peneliti berikutnya dalam memahami dan mengkaji lebih lanjut terkait topik mengenai *psychological empowerment* dan OCB pada perawat inap di rumah sakit.

