

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA  
DAERAH SURAKARTA**



Oleh:  
**Priskila Kurnia Putri**  
**08090124 K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2014**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA  
DAERAH SURAKARTA**

**S K R I P S I**



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Universitas Setia Budi Surakarta untuk Memenuhi  
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi

**Oleh:  
Priskila Kurnia Putri  
08090124 K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2014**

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi dan diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal :

---

Mengesahkan  
Fakultas Psikologi  
Universitas Setia Budi Surakarta



(Yustinus Joko Dwi N. S.Psi, M.Psi)

Penguji Skripsi

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si
2. Dra. Endang Widyastuti, MA
3. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi, M.Psi, Psi

Tanda Tangan

Three handwritten signatures in blue ink are shown, each on a horizontal line. The first signature is at the top, the second in the middle, and the third at the bottom.

## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini ku persembahkan pada:

- ↳ Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai disetiap langkahku
- ↳ Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan
- ↳ Adik ku yang selalu memberikan semangat
- ↳ Kekasih ku yang selalu mendampingi di setiap ada kesulitan

## MOTTO

*Nama TUHAN adalah menara yang kuat,  
kesanalah orang benar berlari dan ia menjadi selamat.  
(Amsal 18:10)*

*Segala sesuatu yang kita rencanakan tidak akan berhasil tanpa doa dan usaha.  
(Penulis)*

## **KATA PENGANTAR**

Terima kasih kepada Tuhan Yesus yang selalu menuntun dan melancarkan dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik pada waktunya.

Banyak dukungan yang diberikan selama proses pembuatan skripsi ini. Penulis secara khusus ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Surachmanto Hutomo, MSc, selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Yustinus Joko Dwi N. S.Psi, M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing utama yang mau meluangkan waktu dan dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses pembuatan skripsi.
4. Dra. Endang Widyastuti, MA, selaku pembimbing kedua skripsi yang selalu mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi dan selalu memberikan semangat selama penulis studi di Fakultas Psikologi USB.
5. Bapak Nugraha Arif Karyanta, S.Psi, M.Psi, Psi selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan banyak masukan.
6. Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi, Nuke Martiarini S.Psi., MA, Istiana Kuswardari, S.Psi, MA, selaku dosen yang telah memberikan bimbingan dan membagikan ilmunya selama penulis menimba ilmu di Fakultas Psikologi USB.
7. Bapak Edi Marko yang mau membantu penulis dalam mengurus administrasi selama penulis studi di Fakultas Psikologi USB.
8. Bapak Suyanto, SE., selaku TU Fakultas Psikologi yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kelancaran dalam administrasi skripsi.
9. Orang tuaku Bapak dr.Christian TP dan Ibu Anna Budiarti, SPAK yang selalu sabar menunggu bimbingan dan selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil selama ini.

10. Adikku Priska Kurnia Putri yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kekasihku Paul Satryo W yang dengan sabar mendengarkan dan memberikan solusi dalam menyelesaikan skripsi.
12. Ibu Dini selaku Kepala Bangsa Sinta di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta yang telah membantu selama proses penelitian di RSJD Surakarta.
13. Sahabat-sahabat ku Rias Titi, Lelly Kemala D, Savitri P, Tiffany Kusuma A, dan Tarita K yang selalu ada waktu dalam membantu menyelesaikan skripsi dan selalu ada untuk menghibur ketika jenuh.
14. Teman-teman angkatan 2009 Flandria (yang selalu menemani dan membantu selama penelitian), Anna, Sandra, Sari, dan Adi terimakasih untuk kebersamaan selama kita kuliah di USB.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu.

Surakarta,       Maret 2014  
Penulis

(Priskila Kurnia Putri)

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat .....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II      TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	9
3. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	13
B. Iklim Organisasi.....	15
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	15
2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	16

	C. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta .....	18
	D. Hipotesis .....	22
BAB III	METODE PENELITIAN .....	23
	A. Identifikasi Variabel .....	23
	B. Definisi Operasional Variabel .....	23
	C. Subjek Penelitian .....	24
	D. Metode Pengumpulan Data.....	25
	E. Validitas dan Reliabilitas .....	30
	1. Validitas .....	30
	2. Reliabilitas .....	30
	F. Metode Analisis Data .....	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	32
	A. Persiapan Penelitian.....	32
	1. Orientasi Kancah Penelitian .....	32
	2. Proses Perijinan .....	34
	3. Persiapan Alat Ukur.....	34
	4. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur .....	34
	B. Pelaksanaan Penelitian.....	36
	C. Hasil Penelitian .....	37
	1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	37
	2. Deskripsi Data Penelitian .....	38
	D. Uji Asumsi .....	40
	1. Uji Normalitas .....	40
	2. Uji Linieritas .....	41
	3. Uji Hipotesis .....	41
	E. Pembahasan .....	42
BAB V	PENUTUP .....	47
	A. Simpulan .....	47
	B. Saran .....	47

1. Bagi Peneliti.....	47
2. Bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.....	47
3. Bagi Perawat.....	48
DAFTAR PUSTAKA .....	49
LAMPIRAN .....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ..	28
Tabel 2	<i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi .....	29
Tabel 3	<i>Item Organizational Citizenship Behavior</i> yang Valid dan Gugur Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 4	<i>Item</i> Iklim Organisasi yang Valid dan Gugur Setelah Uji Coba.	36
Tabel 5	Data Demografi Subjek Penelitian .....	37
Tabel 6	Deskripsi Data Penelitian.....	38
Tabel 7	Norma Kategorisasi .....	39
Tabel 8	Deskripsi Kategorisasi OCB .....	40
Tabel 9	Deskripsi Kategorisasi Iklim Organisasi .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	53
Skala untuk Penelitian.....	53
LAMPIRAN B .....	66
1. Tabulasi Data Penelitian.....	67
2. Validitas dan Reliabilitas .....	77
LAMPIRAN C .....	83
1. Uji Normalitas .....	84
2. Uji Linieritas .....	84
3. Uji Hipotesis.....	85
4. Data Empirik .....	85
5. Data Total Penelitian dan Kategorisasi .....	86
LAMPIRAN D .....	88
1. Surat Ijin Penelitian	
2. Keterangan Penelitian	

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA  
DAERAH SURAKARTA**

**Priskila Kurnia Putri  
08090124 K**

**INTISARI**

Rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan masyarakat. Salah satu yang memiliki peran penting di rumah sakit adalah perawat karena perawat langsung berinteraksi dengan pasien.

OCB merupakan perilaku sukarela karyawan dalam bekerja melebihi tugas formalnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan iklim organisasi merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah “Ada Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*”.

Subjek penelitian ini adalah perawat yang bersatatus PNS dan sudah bekerja minimal dua tahun. Subjek penelitian ini berjumlah 65 orang. Alat ukur pengumpulan data yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik Korelasi *product moment* dari *Pearson*.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,735$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hipotesis penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Iklim organisasi di rumah sakit tergolong kondusif begitu juga perilaku OCB pada perawat tergolong tinggi.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE TO  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
ON NURSES IN RUMAH SAKIT JIWA  
DAERAH SURAKARTA**

**Priskila Kurnia Putri  
08090124 K**

**ABSTRACT**

The hospital is a company engaged in the field of community service. One that has an important role in hospital nurse because nurses are directly interacting with patients.

OCB is a voluntary behavior of employees in work beyond their formal duties. There are several factors that affect OCB such as cultural and organizational climate, personality and mood, perceptions of organizational support, the perception of a superior-subordinate interaction, tenure, and gender. While the organizational climate is a collection of employees' perception of the internal environment of the company.

This study aims to investigate the relationship with organizational climate Organizational Citizenship Behavior on nurses in Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. The hypothesis is " There is a Relationship Between Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior.

The subjects were nurses who had worked bersatatus civil servants and at least two years. The subjects numbered 65 people . Measuring instrument of data collection used is the scale and the scale of organizational climate Organizational Citizenship Behavior. Data were analyzed by using Pearson product moment correlation.

The results of this study showed a correlation coefficient  $r_{xy} = 0.735$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). These results indicate that there is significant positive correlation between organizational climate Organizational Citizenship Behavior. The research hypothesis is accepted that there is a relationship between organizational climate Organizational Citizenship Behavior. Organizational climate in hospitals classified as conducive as well as behavior of OCB in nurses is high.

Keywords : Organizational Climate , Organizational Citizenship Behavior

## **BAB I**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Seorang karyawan yang berpikir maju, dapat memajukan perusahaan secara aktif. Perusahaan akan cepat mencapai tujuannya jika perusahaan dapat mengelola karyawan dengan baik dan benar. Pengelolaan karyawan berbeda dengan pengelolaan aset-aset perusahaan lainnya dibutuhkan pendekatan personal karena berhubungan dengan manusia. Karyawan dapat berpikir dan merasakan sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan yang besar bagi perusahaan. Pengelolaan karyawan dilakukan oleh manajemen personalia perusahaan. Bagian personalia diperlukan sebuah perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Manajemen personalia akan merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, dan mengembangkan perusahaan. Adanya bagian personalia ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Ada berbagai macam perusahaan yang berdiri di Indonesia ini seperti perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, bidang dagang, bidang firma, bidang retail, dan bidang jasa. Masing-masing perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas begitu juga dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit bergerak di bidang jasa pelayanan masyarakat sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas. Salah satu SDM yang memiliki

peran penting di rumah sakit adalah perawat. Perawat yang bekerja di rumah sakit umum dengan di rumah sakit jiwa akan berbeda dalam menangani pasien. Perawat di rumah sakit jiwa memiliki tantangan pekerjaan yang lebih karena pasien yang di rawat merupakan pasien dengan gangguan mental.

Peran penting perawat di rumah sakit tidak dapat diabaikan karena perawat langsung berinteraksi dengan pasien. Selain itu, data yang tercatat dalam *WHO (World Health Organization)* melaporkan bahwa ada lebih dari 9 juta perawat dan bidan di 141 negara menurut Sri (dalam Windayanti, 2007).

Virdhani (2012), menurut Dewi Ketua Umum Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), hanya 60 persen tenaga perawat yang mampu melakukan tugas keperawatan dengan baik. Sementara sisanya berkualitas buruk. Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (UI) tersebut memperkirakan jumlah perawat Indonesia mencapai angka 400 ribu. Dewi menambahkan, perawat yang baik memiliki ketelitian dan pengetahuan tentang penanganan merawat pasien. Misalnya, memberi minum pasien tidak boleh sembarangan, termasuk berapa frekuensi yang diperbolehkan, ada ilmunya tersendiri. Untuk menjadi perawat yang mempunyai kualitas baik dibutuhkan pendidikan khusus keperawatan selama satu tahun.

Jumlah perawat yang tercatat dalam WHO ada 9 juta perawat sedangkan di Indonesia perawat mencapai jumlah 400 ribu perawat hal ini menjelaskan bahwa perawat memegang peranan penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Peran perawat dalam memajukan rumah sakit tidak hanya memberi obat kepada pasien saja tetapi merawat pasien dengan sepenuh hati, melakukan tugas-tugas

ekstra di luar tugas formalnya, dan dengan mematuhi peraturan dan prosedur dalam rumah sakit. Hal ini akan membantu rumah sakit dalam mencapai tujuannya untuk melayani kesehatan masyarakat.

Menurut Garay (2006) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau kinerja *extra role* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Perilaku *extra role* ini merupakan perilaku bekerja lebih dari waktu yang ditentukan perusahaan dan tidak memikirkan berapa besar *reward* yang akan diterima. Begitu juga dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku positif individu dalam bekerja dan cenderung melihat karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang dapat memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Sebagai karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memajukan perusahaan tanpa mengharapkan kompensasi yang lebih.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta merupakan rumah sakit negeri yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Hasil wawancara dan observasi peneliti dengan perawat di RSJD Surakarta diketahui bahwa perawat pelaksana merupakan perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien. Perawat pelaksana memiliki tugas yang berat karena harus mengawasi pasien yang mempunyai gangguan mental secara intensif selama jam kerja. Tugas-tugas perawat pelaksana selain berinteraksi dengan pasien juga

memberikan asuhan keperawatan, memberikan obat, mendiagnosa, memantau gizi dan kesehatan pasien. Dalam kesehariannya perawat pelaksana ketika menjalankan tugasnya terkadang menemukan masalah salah satunya seperti monitoring kinerja perawat pelaksana yang kurang.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat terbentuk jika iklim organisasi di lingkungan kerja kondusif. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi karena merupakan persepsi individu tentang apa yang telah diberikan organisasi dan akan menentukan perilaku individu. Iklim organisasi yang diciptakan rumah sakit memiliki peran penting dalam pembentukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jika rumah sakit dapat memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan perawat secara positif maka akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan akan menentukan kinerja rumah sakit.

Iklim organisasi merupakan kondisi internal lingkungan kerja. Menurut Utami (2009) rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Karakteristik tersebut menyebabkan iklim kerja yang ada di rumah sakit jiwa berbeda dengan organisasi lainnya. Perbedaan-perbedaan iklim organisasi menjadikan perusahaan memiliki ke khasan tersendiri. Jika setiap karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan maka akan terbentuk lingkungan kerja yang positif.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di salah satu bangsal Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, kepala bangsal kurang memberi motivasi seperti memberi pujian ketika seorang perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga

perawat tidak termotivasi untuk bekerja lebih dari tugasnya. Di salah satu bangsal ada beberapa kendala yang muncul seperti miss komunikasi dalam pengaturan jadwal dengan rekan kerja satu bangsal sehingga menimbulkan kesalah pahaman jadwal kerja. Kendala-kendala tersebut menimbulkan iklim organisasi yang kurang kondusif.

Fenomena iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didukung dengan hasil penelitian Wahyuli (dalam Prihatsanti, 2010) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB karyawan. Penelitian yang dilakukan Novliadi (2006) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan masyarakat. Dalam melayani masyarakat atau pasien dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu SDM yang memiliki peran penting di rumah sakit adalah perawat karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien. Perilaku *extra role* perawat dapat dilihat dari perilaku perawat dalam bekerja apakah seorang perawat bekerja dengan sepenuh hati, mematuhi peraturan di rumah sakit, dan melakukan tugas-tugas di luar tugas formalnya. Sebagai karyawan di rumah sakit seorang perawat diharapkan dapat memajukan rumah sakit tanpa mengharapkan *reward* yang lebih. Perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dalam bertugas memberikan asuhan keperawatan, memberikan obat pada pasien,

mendiagnosa, memantau gizi, dan kesehatan pasien terkadang mengalami masalah seperti miss komunikasi dengan rekan kerja satu bangsal dan penggunaan waktu bekerja yang kurang efektif.

## **B. Rumusan Masalah**

Iklm organisasi merupakan kondisi internal lingkungan kerja. Iklm organisasi tergantung dari persepsi karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap perusahaan maka terbentuk lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif mendukung perilaku *extra role* dari karyawan. Dari uraian latar belakang maka peneliti mengambil masalah **“Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.”**

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

## **D. Manfaat**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan tentang ilmu psikologi di bidang Psikologi Industri Organisasi khususnya iklim organisasi dan OCB

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Peneliti dapat mengaplikasikan pada masyarakat teori-teori psikologi yang telah dipelajari sehingga peneliti lebih kaya akan ilmu psikologi.

### **b. Bagi Organisasi**

Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan masukan bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta mengenai iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku *extra role*.

### **c. Bagi Perawat**

Memberikan masukan pada perawat untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga perilaku *extra role* dapat muncul dalam diri perawat.