

PENGARUH PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI (PKO) TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUP PERSAHABATAN

Indah Novianti & Suparno Eko Widodo
Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

indah_novean@yahoo.com

Abstract

The study was conducted to determine the effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) to Job Satisfaction the sampel of the study nurses were at the Persahabatan hospital. Using 125 nurses working in RSUP Persahabatan as sample. This study used quantitative method. Incidental sampling was used as sampling technique. The measure of Job satisfaction variables in this study using instruments Job Satisfaction Scale (JSS) and OCB variables in this study was method using instrumen OCB by Organ. Regression analysis performed with SPSS version 17.00 for windows. The study explains that there is significant influence between Organizational Citizenship Behaviour (OCB) to Job Satisfaction. Regression equation obtained is $Y = 75,410 + 0,381$ witch means there is a positive influence between job satisfaction with the OCB with the value $F = 6,960$; $p = 0,009$ ($\alpha < 0,05$). The determinant index (R Square) to the occurrence of job satisfaction and OCB shows 5.4% and the remaining 94.6% is influenced by other factors beyond job satisfaction.

Key word: Job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

1. Pendahuluan

Werther dan Davis (1996, dalam Sutrisno, 2012), mengatakan bahwa SDM adalah pegawai yang siap, mampu serta siaga dalam mencapai tujuan-tujuan dari sebuah organisasi. Dimensi pokok dari sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok dari manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya. SDM di sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2012). SDM yang ada di rumah sakit di antaranya adalah dokter, perawat, pekerja di bagian administrasi, satpam dan lain-lain. Diantara sekian banyak SDM yang ada di rumah sakit, perawat merupakan peran yang penting dalam sebuah rumah sakit.

Berdasarkan peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia No.HK.02/02/MENKES/148/1/2010 tentang izin dan penyelenggaraan praktik keperawatan mendefinisikan perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Revalicha, 2013). Seorang perawat dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kualitas

pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan juga harus diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan yang memadai.

Kesejahteraan perawat di Indonesia masih sangat kurang. Hal ini terlihat dari demo yang dilakukan oleh perawat. Perawat meminta kepada pemerintah agar di sahkannya RUU mengenai keperawatan yang menginginkan agar nantinya gaji perawat di Indonesia di sesuaikan dengan gaji internasional (liputan6, 2013). Selain itu, bila RUU keperawatan disahkan, nantinya akan menjamin hak-hak perawat (detik, 2013).

Pada tahun 2012, perawat juga pernah melakukan demo di jalan Asia Afrika, Jakarta untuk menuntut agar disahkannya UUD keperawatan. Menurut Angga (detik, 2012) jika RUU mengenai keperawatan di sahkkan, maka akan jelas nantinya mengenai perbedaan tugas dokter dan tugas perawat. Apabila terjadi kesalahan pada pasien, perawat yang kerap kali disalahkan dan sering dikambinghitamkan karena menurutnya selama ini, tugas dokter juga perawat yang menanganinya. Sebagian besar pendapatan perawat dinilai masih sangat minimal (tempo, 2008). Jelas terlihat sejak tahun 2008 sampai tahun 2013 RUU

keperawatan belum disahkan. Hal ini bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat karena belum terpenuhinya mengenai kejelasan perbedaan tugas antara dokter dengan perawat, gaji yang diperoleh, kesejahteraan yang belum terjamin, dan juga aspirasi mereka untuk menuntut disahkannya RUU keperawatan juga belum terpenuhi maka hal ini bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja sangat penting di dalam sebuah organisasi. Bila karyawan puas dengan tempat kerjanya, maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja, dapat mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambatan (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rasmawati, 2012).

Kepuasan kerja sangat penting di dalam sebuah organisasi. Bila karyawan puas dengan tempat kerjanya, maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja, dapat mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambatan (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rasmawati, 2012).

Menurut Locke (1976, dalam Wijono, 2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu emosi positif dan menyenangkan dari individu atas pekerjaannya. Howell dan Dipboyme (1986, dalam Munandar, 2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keseluruhan dari perasaan suka dan tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Spector (1997) yang mengungkapkan kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan aspek yang berbeda dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sutrisno (2012) berpendapat bahwa semakin banyak aspek-aspek di dalam suatu pekerjaan yang memenuhi atau sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pada individu tersebut, dan sebaliknya bila aspek-aspek di dalam suatu pekerjaan kurang memenuhi atau tidak sesuai dengan individu tersebut, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan individu tersebut.

Menurut Robinson & Connors (1960, dalam Sutrisno, 2012), pada tahun 1959 terdapat penelitian mengenai kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel. Kepuasan kerja menjadi topik yang sangat menarik karena manfaatnya sangat besar untuk kepentingan individu, industri, dan juga masyarakat. Kepentingan individu, penelitian mengenai apa saja

yang menyebabkan kepuasan kerja serta sumber-sumber dari kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha untuk meningkatkan kebahagiaan hidup karyawan. Kepentingan industri, penelitian mengenai cara atau usaha untuk meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap serta tingkah laku karyawan. Kepentingan masyarakat akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai dalam konteks pekerjaan.

Ada sembilan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji: kepuasan terhadap gaji yang diterima.
2. Promosi: kepuasan terhadap peluang untuk promosi.
3. Pengawasan: kepuasan terhadap atasan.
4. Jaminan kesejahteraan: kepuasan terhadap tunjangan.
5. Penghargaan dari perusahaan: kepuasan terhadap imbalan yang diterima untuk kinerja yang baik.
6. Kondisi operasional: kepuasan terhadap standart operating perusahaan.
7. Rekan kerja: kepuasan terhadap rekan kerja.
8. Sifat pekerjaan: kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan.
9. Komunikasi: kepuasan terhadap komunikasi yang terdapat didalam organisasi.

Budiharjo (2011), mengatakan kadang ada karyawan yang memiliki potensi yang baik menolak tawaran perusahaan lain yang bisa memberikan gaji serta fasilitas yang lebih baik. Karyawan tersebut tetap memilih bertahan di perusahaan lamanya dan menolak dengan tegas perusahaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi. Bila karyawan merasa nyaman dengan tempat kerjanya, maka karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja dengan tempat kerjanya.

Bila karyawan terpenuhi kepuasan kerjanya, maka diharapkan karyawan tidak hanya melakukan apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tetapi juga diharapkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sukarela diluar dari pekerjaan utamanya (*extra-role*). Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behaviour* atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO) (Prihatsanti dan Dewi, 2010).

Robins (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO). Hasil penelitian Bateman dan Organ (1983, dalam Schappe, 1998), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan PKO. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hasanbasri (2007, dalam Yuniar dan Nurtjahjanti, 2012) yang meneliti hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan PKO di Politeknik Kesehatan Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan PKO.

Organ (2006), mendefinisikan PKO adalah perilaku karyawan untuk bekerja secara sukarela di luar deskripsi pekerjaan mereka, tanpa mengharapkan imbalan jasa langsung dari perbuatan mereka dan apabila itu dilakukan secara terus menerus dan dalam jumlah banyak maka akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi. PKO tidak terdapat pada *job description* tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Tokoh lain yaitu Robbins (2006, dalam Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2012) mengungkapkan bahwa PKO adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang karyawan akan tetapi mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Beberapa penelitian mengenai PKO mengungkapkan bahwa dampak dari PKO mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, contohnya dapat membuat biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2012). PKO sangat di butuhkan di dalam sebuah organisasi. Bila setiap perawat memiliki perilaku seperti ini, maka akan sangat menguntungkan bagi rumah sakit. Apabila perawat yang jadwal seharusnya masuk, kemudian izin tidak masuk, maka rumah sakit akan kekurangan tenaga perawat. Dengan membantu pekerjaan orang lain, seperti menggantikan rekan kerja yang tidak masuk maka akan sangat menguntungkan bagi rumah sakit.

Menurut Organ (1988, dalam Kambu, dkk, 2012), PKO terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Penelitian ini dilakukan di RSUP Persahabatan, Jakarta Timur. RSUP Persahabatan adalah rumah sakit milik pemerintah yang merupakan cabang dari RSUP Dr Cipto Mangunkusumo (RSCM). Alasan peneliti melakukan penelitian di rumah sakit ini adalah jumlah perawat yang ada di rumah sakit ini banyak

sehingga peneliti bisa mendapatkan sampel untuk dijadikan subyek penelitian.

Berdasarkan fenomena serta teori yang telah dipaparkan di atas, fenomena yang terjadi mengenai perawat yang demo meminta agar segera di sahkannya RUU keperawatan sehingga nantinya dapat menjamin kesejahteraan bagi perawat. Bila kesejahteraan perawat belum terjamin, maka nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja juga menjadi penentu utama perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO). Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kewarganegaraan organisasi (PKO) dengan kepuasan kerja pada perawat.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pada umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2010).

Jika subyek yang diambil kurang dari 100 orang maka digunakan penelitian populasi artinya seluruh subyek yang ada menjadi sampel, sedangkan subjek penelitian lebih dari 100 orang maka dapat digunakan penelitian sampel yang diambil antara 10%-15% atau 20%-25% (Arikunto, 2006). Jumlah sampel dari RSUPP adalah 500 perawat PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25% dari jumlah sampel, yaitu 125.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan memiliki karakteristik:

1. Lulusan D3/S1/S2/S3 keperawatan
2. Berjenis kelamin pria atau wanita
3. PNS
4. Telah bekerja selama minimal 6 bulan di RSUPP Alasan peneliti mengambil perawat yang lama bekerja selama 6 bulan adalah perawat yang telah bekerja cukup lama dalam suatu rumah sakit akan lebih mengenal lingkungan kerjanya serta sudah cukup waktu untuk beradaptasi dan cukup mengenal keadaan organisasinya secara mendalam.

Alat yang digunakan untuk kepuasan kerja adalah *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang diadaptasi oleh Spector (1997). Skala ini terdiri dari sembilan dimensi, yaitu gaji, promosi, pengawasan, jaminan kesejahteraan, penghargaan dari perusahaan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi. JSS terdiri dari 36 pernyataan

kemudian setelah dimodifikasi menjadi 37 pertanyaan.

Skala ini disusun dengan menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban. Dalam skala tersebut terdapat pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan 6 alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), agak setuju (AS), agak setuju (AS), setuju (S), sangat setuju (SS).

JSS memiliki reliabilitas skala, sebagai berikut: gaji ($\alpha=.75$), promosi ($\alpha=.73$), pengawasan ($\alpha=.82$), jaminan kesejahteraan ($\alpha=.73$), penghargaan dari perusahaan ($\alpha=.76$), kondisi operasional ($\alpha=.62$), rekan kerja ($\alpha=.60$), sifat pekerjaan ($\alpha=.78$), dan komunikasi ($\alpha=.71$) (Spector, 1997).

Alat yang digunakan untuk PKO adalah skala perilaku kewarganegaraan organisasi Organ adalah skala yang diadaptasi oleh Organ. Skala ini terdiri dari lima dimensi, yaitu altruisme, kepedulian, sportivitas, kesopanan, loyalitas dan dukungan terhadap perusahaan. Skala ini terdiri dari 24 pernyataan kemudian setelah di Skala ini memiliki reliabilitas skala pada setiap dimensi (N=.81), sebagai berikut: Altruisme ($\alpha=.85$), kepedulian ($\alpha=.82$), sportivitas ($\alpha=.85$), kesopanan ($\alpha=.85$), loyalitas dan dukungan terhadap perusahaan ($\alpha=.70$) (Organ, 2006).modifikasi menjadi 33 pertanyaan.

3. Hasil dan Diskusi

Koefisien korelasi product moment antara perilaku kewarganegaraan organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan angka 0,231 dan signifikansi sebesar $p=0,005$. artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Korelasi Product Moment

Variabel	Uji Korelasi		Interpretasi
	p	Sig.	
PKO dengan Kepuasan Kerja	0,231	0,005	Terdapat hubungan positif dan signifikan

Konstanta variabel PKO sebesar 75,410 sedangkan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,009. berikut ini adalah data yang diperoleh dari perhitungan hasil regresi.

Tabel 3.2 Koefisien dalam Anareg dengan SPSS versi 17.00

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikasi
P terhadap Kepuasan Kerja	75,410	0,381	0,009

Berdasarkan data tersebut maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 75,410 + 0.381$$

$$\text{kepuasan kerja} = 75,410 + 0.381 \text{ PKO}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, kemudian dapat diketahui bahwa persamaan yang dihasilkan ini signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara PKO dengan kepuasan kerja dan tidak dapat digunakan untuk alat memprediksi variabel kriterium berdasarkan variabel prediktor.

Besarnya pengaruh (R Square) variabel PKO terhadap kepuasan kerja adalah 0,054 (5,4%) yang artinya bahwa PKO mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 5,4% dan sisanya 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepuasan kerja. Hal ini dapat terlihat pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 3.3 Model Summary dalam Analisis Regresi dengan SPSS 17.00

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,231	0,046

Nilai F pada hasil perhitungan linear sederhana sebesar 6,960 dengan signifikansi pada variabel PKO sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p=0,009 < 0,05$).

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipoteses menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi seseorang merasakan perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) terhadap organisasi maka kepuasan kerja akan tinggi.

Besar sumbangan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) dapat dilihat pada nilai *R Square*. Nilai *R Square* yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja terhadap PKO adalah sebesar 0,054 (5,4%). Secara statistik

nilai ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap PKO sebanyak 5,4 % dan sisanya 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepuasan kerja. Meskipun secara presentase relatif kecil, namun secara statistik kepuasan kerja signifikan atau dapat mempengaruhi PKO. Hal ini bisa dilihat dari signifikannya yaitu 0,009 ($\alpha < 0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian lain seperti Hasanbasri (2007 dalam Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2012) yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan PKO. Karyawan akan melaksanakan tugas melebihi dari kewajiban formal yang ditentukan jika mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi. Kepuasan kerja dapat mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan yang tidak pantas, dan kelambanan (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2012). Selain itu, kepuasan kerja dan PKO memiliki implikasi penting bagi hasil organisasi seperti kinerja, perpindahan karyawan, dan absensi (Podsakoff, dkk, 2009 dalam Li, Liang dan Crant, 2010).

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Lebih dari itu, karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robins, 2006).

Dari kategorisasi diperoleh, kepuasan kerja pada perawat berada pada kategorisasi sedang dan kategorisasi tinggi. Pada kategorisasi sedang ada 99 responden dan kategorisasi tinggi ada 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang merasa sangat puas dengan tempat kerjanya sebanyak 26 responden dan sisanya merasa puas dengan tempat kerjanya.

Kategorisasi PKO pada perawat, berada pada kategorisasi sedang dan kategorisasi tinggi. Pada kategorisasi sedang ada enam responden sedangkan untuk kategorisasi tinggi ada 119 responden. Hal ini menunjukkan bahwa banyak perawat yang melakukan pekerjaan suka rela di luar tugas utamanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,054 berarti PKO mempengaruhi kepuasan kerja terjadinya sebesar 5,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4. Kesimpulan

Peneliti ini mengkaji masalah pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUPP Persahabatan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan PKO terhadap kepuasan kerja. Pengaruh PKO menunjukkan pengaruh positif terhadap terjadinya kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi seseorang merasakan perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) terhadap organisasi maka kepuasan kerja akan tinggi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Azwar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. (2012). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Sintesis Teori untuk Mengungkap "Kotak Hitam" Organisasi*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Kambu, A., Troena, E.A., Surachman, Setiawan, M. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional Budaya Etnis dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Li, N., Crant, J.M., Liang, J. (2010). The Rate of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour a Relationship Perspective. *Journal of Applied Psychology*.
- Mohammad, J., Habib, F.Q., Alias, M.A. (2011). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour an Empirical Study at Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. America: Sage Publications.
- Papalia, Diane E., Sally Wendkos Old, & Ruth Duskin Feldman. (2008). *Human Development (psikologi Perkembangan) Edisi Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Prihatsanti, U., Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Purba, Debora Eflina & Seianti, A.N.L., (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Sosial Humaniora*
- Rangkuti, Anna Armeini. (2012). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif dengan SPSS*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, Anna Armeini & Suryaranti, Ratna Dyah. (2009). *Statistik Inferensial Untuk Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Revalica, N.S. (2013). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Rini, D.P., Rusdarti, Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schappe, S.P. (1988). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behaviour. *The Journal of Psychology*.
- Shokrkon, H. (2009). The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behaviour and Job Performance in Ahvaz Factory Workers. *The Journal of Education and Psychology*.
- Spector, E.P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syahnl, N., Widyarini, M.M.N. (2007). Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Watson, A.M., Thompson, L.F., Meade, A.W. (2007). Measurement Invariance of The Job Satisfaction Survey Across Work Contexts. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*.
- Wexley, K.N., Yuki, G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniar, I.G.A.Y., Nurtjahjanti, H., Rusmawati, D. (2012). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi*.
- Persatuan Perawat Indonesia Gelar Demo di Depan Gedung DPR. (2013, Mei 21). *Detik.com*. <http://news.detik.com/read/2013/05/21/102031/2251456/10/persatuan-perawat-indonesia-gelar-demo-di-depan-gedung-dpr?9922022> di akses pada tanggal 22 Mei 2013 pukul 10:05
- Perawat Se-Indonesia Tuntut Kesejahteraan. (2008, Mei 12). *Tempo.com*. <http://www.tempo.co/read/news/2008/05/12/055122874/Perawat-Se-Indonesia-Tuntut-Kesejahteraan> di akses pada tanggal 28 Mei 2013 pukul 11:15
- Perawat Unjuk Rasa Lagi, Orator: Tugas Dokter Kami yang Tangani!. (2012, Desember 14). *Detik.com*. <http://news.detik.com/read/2012/12/14/142108/2118681/10/perawat-unjuk-rasa-lagi-orator-tugas-dokter-kami-yang-tangani> di akses pada tanggal 28 Mei 2013 pukul 11:00
- Seribu Perawat Demo, Depan Gedung DPR Macet. (2013, Mei 21). *Liputan6.com*. <http://news.liputan6.com/read/591964/1000-perawat-demo-depan-gedung-dpr-macet> di akses pada tanggal 22 Mei 2013 pukul 09:59