

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD SULTAN SYARIF MOHAMAD ALKADRIE  
KOTA PONTIANAK**

**ASTIN BIYANSI**  
**NIM I31112058**



**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK**

**2016**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

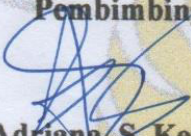
**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT INSTALASI RAWAT  
INAP RSUD SULTAN SYARIF MOHAMAD ALKADRIE  
KOTA PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Material Pada**

**ASTIN BIYANSI**  
**I31112058**

**Disetujui Oleh,**

**Pembimbing I**

  
**Ns. Adriana, S. Kep., M. Kes**  
**NIP. 19791025 199830 2 002**

**Pembimbing II**

  
**Ns. Ernawati, S. Kep., M. Kep**  
**NIP. 19631004 198603 2 016**

**Penguji I**

  
**Yuyun Tafwidhah, SKM., M. Kep**  
**NIP. 19821214 200501 2 011**

**Penguji II**

  
**Ns. Sukarni, M. Kep**  
**NIP. -**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Kedokteran**  
**Universitas Tanjungpura**

  
**dr. Arif Wicaksono, M. Biomed**  
**NIP. 19831030 200812 1 002**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD SULTAN SYARIF MOHAMAD ALKADRIE  
KOTA PONTIANAK**

Astin Biyansi<sup>1</sup>  
Ns. Adriana, S. Kep., M. Kes.<sup>2</sup>  
Ns. Ernawati, S. Kep., M. Kep.<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

**Latar belakang :** *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja perawat yang tidak tertulis dalam deskripsi kerja namun memiliki dampak positif seperti memfasilitasi pencapaian kinerja yang diharapkan rumah sakit, meningkatkan kualitas kerja, efisiensi pelayanan dan kepuasan pasien. Dari beberapa penelitian sebelumnya, diketahui bahwa OCB berhubungan dengan kepuasan kerja.

**Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan OCB perawat instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

**Metode :** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. 37 perawat terpilih melalui teknik *total sampling*. Instrumen pengumpulan data antara lain kuesioner demografi, *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) *Short-Form* dan kuesioner OCB.

**Hasil :** Hasil uji Chi-Square dengan *p value* = 0,031 ( $p < 0,05$ ) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

**Kesimpulan :** Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa pihak rumah sakit dapat meningkatkan OCB perawat dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

**Kata Kunci :** Kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, OCB, perawat

1. Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura, Pontianak  
2. Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, Pontianak  
3. Seksi Pelayanan Keperawatan RSUD dr. Soedarso, Pontianak

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
OF INPATIENT UNIT NURSE  
IN RSUD SULTAN SYARIF MOHAMAD ALKADRIE  
KOTA PONTIANAK**

**Astin Biyansi<sup>1</sup>**  
**Ns. Adriana, S. Kep., M. Kes.<sup>2</sup>**  
**Ns. Ernawati, S. Kep., M. Kep.<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

**Background:** Organizational citizenship behavior (OCB) is nurses' behaviors that are not written in the job description, but have positive impacts such as facilitate hospital to achieve expected performance, improve work quality, service efficiency and patient satisfaction. Previous studies have proposed that there is a relationship between OCB and job satisfaction.

**Objective:** To determine if there is a relationship between job satisfaction and OCB of Inpatient Unit Nurses in RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

**Methods:** This is a quantitative study with cross-sectional approach. 37 nurses are chosen through total sampling technique. The instruments are demographic questionnaire, the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Short-Form and OCB questionnaire.

**Results:** Chi-Square test result shows  $p$  value = 0.031 ( $p < 0.05$ ). This concludes that there is a relationship between job satisfaction and OCB of Inpatient Unit Nurses in RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak.

**Conclusion:** The finding of this study suggests that the hospital can improve nurses' OCB by improving nurses' job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, organizational citizenship behavior, OCB, nurse

1. Undergraduate Nursing Student, Faculty of Medicine, University of Tanjungpura, Pontianak

2. Provincial Department of Health, West Borneo, Pontianak

3. Division of Nursing Service, dr. Soedarso General Hospital, Pontianak

## PENDAHULUAN

Rumah sakit saat ini merupakan struktur organisasi yang mengidentifikasi otoritas, tanggung jawab, dan proses pengambilan keputusan serta merupakan perwakilan dari misi, visi dan nilai-nilai.<sup>[1, 2]</sup> Satu dari beberapa unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga kesehatan. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peranan besar karena profesi ini memberikan pelayanan selama 24 jam terus menerus, sehingga memberikan persepsi pelayanan kesehatan pada klien. Selain itu, profesi perawat memiliki proporsi besar, yaitu lebih dari 50% seluruh sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit.<sup>[3]</sup>

Sebagai aset organisasi yang berharga, SDM harus dikelola dengan efektif, sehingga mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi dalam rangka mewujudkan efektivitas organisasi.<sup>[4]</sup>

Organisasi sukses membutuhkan SDM yang melakukan lebih dari tugas pokok mereka; memberikan kinerja yang melampaui harapan. Perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal pegawai, namun memberikan kontribusi positif untuk lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja, dan secara agregat, meningkatkan fungsi efektif organisasi disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).<sup>[5,6,7]</sup>

Perilaku-perilaku yang mencerminkan OCB antara lain *altruism* (membantu pekerjaan rekan kerja), *courtesy* (mencegah timbulnya masalah), *sportsmanship* (tidak mengeluh tentang hal-hal

sepele), *civic virtue* (menjaga hal-hal yang mempengaruhi organisasi), dan *conscientiousness* (melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan).<sup>[8]</sup> Dalam keperawatan, konsep OCB mendapatkan perhatian kecil.<sup>[9]</sup>

Walaupun tidak langsung meningkatkan citra rumah sakit, tapi OCB meningkatkan efisiensi pelayanan dan kepuasan klien, sehingga kinerja yang diharapkan rumah sakit tercapai.<sup>[10]</sup> OCB sangat diperlukan untuk membangun komunikasi yang efisien dan kerjasama antara tenaga kesehatan, manajer, dan pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas kerja.<sup>[11,12]</sup>

Pemimpin organisasi dan manajer perawat harus menentukan tingkat OCB perawat, serta faktor-faktor yang berhubungan, kemudian mengambil tindakan yang diperlukan.<sup>[11]</sup> Salah satu faktor yang berhubungan dengan OCB yaitu kepuasan kerja.<sup>[13,14]</sup>

Kepuasan kerja mengarah ke pendapat pegawai secara umum terhadap pekerjaannya.<sup>[15]</sup> Kepuasan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian banyak manajer, karena pegawai yang puas berkemungkinan besar untuk menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan setia dengan organisasi.<sup>[16]</sup> Kepuasan kerja diindikasikan sebagai nilai penting dalam organisasi kesehatan dengan asumsi bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas keperawatan dan hasil yang diharapkan dari klien.<sup>[17]</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB perawat instalasi rawat inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode pengambilan data *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*, sehingga total sampel penelitian ini adalah 37 perawat instalasi rawat inap.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Short-Form* dan kuesioner OCB yang dikembangkan oleh Smith (1983) dan dimodifikasi oleh Safaat<sup>[18]</sup>. Dari hasil uji validitas, didapatkan 20 pernyataan kuesioner MSQ *Short-form* valid, sedangkan 12 dari 28 pernyataan kuesioner OCB dieklusikan karena tidak valid. Dari hasil uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Short-Form* ( $r = 0,940$ ), kuesioner OCB ( $r = 0,896$ ), sehingga kedua kuesioner reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square*.

Penelitian dilakukan di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak pada April 2016 selama 7 hari.

## HASIL

### 1. Analisis Univariat

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik**

Karakteristik	<i>n</i>	%
Usia		
< 25	10	27,0
25-30	21	56,8
31-35	3	8,1
>35	3	8,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	37,8
Perempuan	23	62,2

Karakteristik	<i>n</i>	%
Lama Kerja		
<1 tahun	2	5,4
1-2 tahun	7	19
2-3 tahun	12	32,4
>3 tahun	16	43,2
Pendidikan Terakhir		
SPK	1	2,7
Diploma III	23	62,2
Sarjana	3	8,1
Ners	10	27
Status Kepegawaian		
Non-PNS	25	67,6
PNS	12	32,4
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 1, kelompok usia responden terbanyak adalah kelompok 25-30 tahun yaitu 21 orang (56,8%), jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu 23 orang (62,2%), kelompok responden dengan lama kerja terbanyak adalah lama kerja lebih dari 3 tahun yaitu 16 orang (43,2%), kelompok pendidikan terakhir terbanyak adalah Diploma III yaitu 23 orang (62,2%) dan status kepegawaian responden terbanyak adalah Non-PNS yaitu 25 orang (67,6%).

#### Kepuasan Kerja Responden

**Tabel 2. Rata-rata dan Standar Deviasi Dimensi Kepuasan Kerja**

Dimensi	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Ability Utilization</i>	4,03	0,726
<i>Achievement</i>	3,78	0,712
<i>Activity</i>	3,89	0,774
<i>Advancement</i>	3,95	0,880
<i>Authority</i>	3,62	0,861
<i>Company Policies and Practices</i>	3,54	1,043
<i>Compensation</i>	3,27	0,932
<i>Coworkers</i>	4,35	0,484
<i>Creativity</i>	3,78	0,821
<i>Independence</i>	4,16	0,553
<i>Moral Values</i>	3,57	0,899
<i>Recognition</i>	4,00	0,667
<i>Responsibility</i>	3,84	0,602

Dimensi	M	SD
Security	3,84	0,866
Social Service	3,46	0,730
Social Status	3,49	0,731
Supervision-Human Relations	3,84	0,800
Supervision - Technical	3,62	0,893
Variety	3,62	0,794
Working Condition	3,41	0,985

Sumber: Data Primer

Berdasarkan analisis kepuasan kerja responden, didapatkan antara lain nilai *mean* variabel kepuasan kerja sebesar 75,05 (SD = 10,419), nilai minimum 42 dan nilai maksimum 97. Dari 20 dimensi, tiga dimensi dengan nilai rata-rata tinggi antara lain *coworkers* (4,35), *independence* (4,16), *ability utilization* (4,03), sedangkan tiga dimensi dengan nilai rata-rata rendah antara lain *compensation* (3,27),

## 2. Analisis Bivariat

### Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB Responden

Tabel 4. Hasil Uji Chi-Square

	OCB				Total	p
	Tinggi		Rendah			
Kepuasan Kerja	n	%	n	%		
Tinggi	13	35,1	5	13,5	18	0,031
Rendah	7	18,9	12	32,4	19	
Total	20		17			

Sumber: Data Primer

Hasil data diatas merupakan hasil uji *Chi-Square* dengan *p value* = 0,031 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara

### Gambaran OCB Berdasarkan Karakteristik Responden

Gambaran OCB berdasarkan karakteristik perawat instalasi rawat inap di Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak menggunakan uji statistik parametrik yaitu uji

*working condition* (3,41), dan *recognition* (4,00).

## OCB Responden

Tabel 3. Rata-rata dan Standar Deviasi Dimensi OCB

Dimensi	M	SD
Altruism	4,027	0,895
Courtesy	4,595	0,620
Civic Virtue	4,324	0,585
Conscientiousness	4,514	0,751
Sportmanship	4,108	0,741

Sumber: Data Primer

Berdasarkan analisis OCB responden didapatkan nilai *mean* variabel OCB sebesar 69,05 (SD = 6,000), nilai minimum 53 dan maksimum 78. Dimensi dengan nilai rata-rata tinggi adalah *courtesy* (4,595), sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata rendah adalah *altruism* (4,027).

kepuasan kerja dengan OCB perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

*independent t-test* untuk karakteristik dengan dua kelompok dan *One Way ANOVA* untuk karakteristik dengan lebih dari dua kelompok.

**Tabel 5. Gambaran OCB Berdasarkan Karakteristik Responden**

Karakteristik	n	M	p
<b>Usia</b>			
<25 tahun	10	67,50	0,569
25-30 tahun	21	69,62	
30-35 tahun	3	72,33	
>35 tahun	3	67,00	
<b>Jenis Kelamin</b>			
Laki-laki	14	67,71	0,363
Perempuan	23	69,87	
<b>Lama Kerja</b>			
<1 tahun	2	69,00	0,788
1-2 tahun	7	69,14	
2-3 tahun	12	70,42	
>3 tahun	16	68,00	
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
SPK	1	66,00	0,893
Diploma III	23	68,78	
Sarjana	3	71,00	
Ners	10	69,40	
<b>Status Kepegawaian</b>			
Non-PNS	25	68,88	0,803
PNS	12	69,42	

Sumber: Data Primer

Hasil uji *independent t-test* dan *one-way ANOVA* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* OCB berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian.

## PEMBAHASAN

### 1. Gambaran OCB Berdasarkan Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 5, didapatkan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* OCB berdasarkan karakteristik yang diteliti. Berdasarkan karakteristik usia, didapatkan  $p\text{-value} = 0,569$ . Ini sejalan dengan hasil penelitian Bahrami *et al.* <sup>[19]</sup> dan Afshar *et al.* <sup>[20]</sup> bahwa tidak ada perbedaan tingkat OCB yang ditunjukkan oleh pegawai

rumah sakit yang berusia dibawah 50 tahun.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, didapatkan  $p\text{-value} = 0,363$ . Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Bahrami *et al.* <sup>[19]</sup> dan Afshar *et al.* <sup>[20]</sup> yang menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan signifikan nilai *mean* OCB berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan karakteristik lama kerja, didapatkan  $p\text{-value} = 0,788$ . Hasil ini mendukung hasil penelitian Afshar *et al.* <sup>[20]</sup> dan Wicaksana *et al.* <sup>[21]</sup>, yang menyimpulkan bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 31 tahun menunjukkan OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki lama kerja kurang dari 31 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, didapatkan  $p\text{-value} = 0,893$ . Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Wicaksana *et al.* <sup>[21]</sup>. Hasil penelitian Afshar *et al.* <sup>[20]</sup> dan Yaghoubi <sup>[22]</sup> menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir Master/S2 dan Doktoral/S3 menunjukkan OCB yang lebih tinggi.

Berdasarkan status kepegawaian, didapatkan  $p\text{-value} = 0,803$ . Ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Alprianti <sup>[23]</sup> dan Kusuma <sup>[24]</sup> yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat OCB berdasarkan status kepegawaian.

### 2. Kepuasan Kerja Responden

Berdasarkan tabel 2, dari 20 dimensi, tiga dimensi yang memiliki nilai rata-rata tinggi antara *coworkers*, *independence*, *ability utilization*. Selain itu, tiga dimensi yang memiliki nilai rata-rata rendah antara lain *compensation*, *working condition*, dan *recognition*.



Hasil ini tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Yafang & Shih-Wang<sup>[25]</sup> yang menunjukkan bahwa responden puas dengan dimensi *ability utilization* dan *co-workers*, namun kurang puas dengan dimensi *security* dan *compensation*. Ini juga sesuai dengan survei yang dilakukan oleh *National Database of Nursing Quality Indicators* (NDNQI) dari ANA yang dikutip dari Adams dan O'Neil,<sup>[26]</sup> bahwa perawat melaporkan tingkat tertinggi kepuasan pada *co-workers* (67%) dan level terendah dalam hal *compensation* (40%).

Dimensi *co-workers* adalah kesempatan pegawai untuk bekerja dengan rekannya. Kesempatan ini menjadi sumber kepuasan saat menghadapi masalah, mengubahnya menjadi tantangan yang harus dicari solusinya. *Compensation* merupakan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai. Ini juga merupakan instrumen untuk memenuhi kebutuhan simbol dari prestasi yang disumbangkan, dan sumber pengakuan dari organisasi.<sup>[27]</sup>

### 3. OCB Responden

Berdasarkan tabel 3, dimensi dengan nilai rata-rata tinggi adalah *courtesy*, sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata rendah adalah *altruism*. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Cahyono<sup>[28]</sup> yang mendapatkan hasil bahwa nilai tertinggi dari OCB terletak pada tiga dimensi yaitu *altruism*, *courtesy* dan *conscientiousness*, sedangkan nilai terendah terletak pada dimensi *sportsmanship*.

*Courtesy* adalah perilaku pegawai yang bertujuan untuk mencegah masalah pada pekerjaan yang berhubungan dengan orang

lain. *Altruism* terdiri dari tindakan sukarela yang membantu orang lain dengan tugas organisatoris yang relevan seperti sukarela mengajar rekan pengetahuan, menunjukkan rekan bagaimana menyelesaikan tugas-tugas sulit.<sup>[29]</sup>

### 4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB

Berdasarkan tabel 4, terdapat 18 orang (48,6%) dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dan 19 orang (51,4%) dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Terdapat 20 orang (54,05%) dengan tingkat OCB tinggi, dan 17 orang (45,95%) dengan tingkat OCB rendah. Dari 37 responden, didapatkan sebanyak 35,1% memiliki kepuasan kerja tinggi dan memiliki OCB tinggi, sedangkan 32,4% menyatakan kepuasan kerja rendah dan memiliki OCB rendah. Hasil uji *chi-square* didapatkan *p value* = 0,031, artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. Hasil ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya.<sup>[25, 30]</sup>

Robbins *et al.*<sup>[51]</sup> berpendapat bahwa sangat logis untuk berasumsi bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama OCB. Pegawai yang puas mempunyai peluang untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melampaui harapan organisasi dalam pekerjaan mereka, karena mereka ingin membalas pengalaman positif.

Hasil penelitian ini mendukung *social-exchange theory*, yaitu teori yang berdasarkan pada menciptakan dan mempertahankan hubungan timbal balik dalam sosial, atau gratifikasi mutual antara individu,

dan perbandingan alternatifnya dengan dasar *trust*.<sup>[31]</sup> Ini dapat dilihat dari nilai *mean* tertinggi dari masing-masing variabel penelitian yaitu dimensi *co-workers* dari variabel kepuasan kerja dan dimensi *courtesy* dari variabel OCB. Dari data primer, perawat menyatakan puas dengan rekan kerja sehingga mereka menjaga hubungan baik dan menghindari konflik dengan rekan kerja. Ini mendukung pendapat Ong<sup>[32]</sup> yang menyatakan bahwa *workplace friendship* memainkan peran penting dalam membentuk *trust* diantara pegawai, sehingga dapat mempengaruhi OCB mereka terhadap rekan kerja.

Rendahnya nilai *mean* dimensi *altruism* dapat dikaitkan dengan rendahnya nilai *mean* dimensi *recognition*. Menurut Robbins<sup>[5]</sup>, pegawai yang merasa rekan kerja mendukung mereka cenderung akan untuk menunjukkan dimensi *altruism* yang lebih tinggi. Feys *et al.*<sup>[33]</sup> berpendapat bahwa *recognition*, sebagai instrument motivasi yang efektif, dapat meningkatkan moral dan kualitas hubungan antar pegawai, sehingga memotivasi pegawai untuk menunjukkan *altruism* maupun dimensi OCB lain yang lebih baik. Ini akan berdampak positif pada kinerja dan mutu pelayanan yang diharapkan rumah sakit

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang perawat rasakan maka akan semakin tinggi OCB yang perawat tunjukkan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Jones RAP. Nursing leadership and management: Theories, processes and practice. Philadelphia: FA Davis. 2007
2. Adisasmito W. Sistem manajemen lingkungan rumah sakit. Jakarta: Rajawali Pers. 2009
3. Nursalam. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam keperawatan profesional. Jakarta: Salemba Medika. 2011
4. Jackson S, Schuler R, Werner S. Managing human resources. Cengage Learning. 2011
5. Robbins S, Judge TA, Millett B, Boyle M. Organisational behaviour. Pearson Higher Education AU. 2013
6. Griffin R, & Moorhead G. Organizational behavior, 11th ed. Cengage Learning. 2014. <https://books.google.co.id/> diakses tanggal 1 Februari 2016
7. Luthans F. Organizational Behavior: An evidence-based approach, 12th Edition, page 149-152. McGraw-Hill Irwin. 2011. <https://books.google.co.id/> diakses tanggal 5 Februari 2016
8. Fulton JS, Lyon BL, Lyon B, Goudreau KA, Goudreau K (Eds.). Foundations of clinical nurse specialist practice. Springer Publishing Company. 2014 <https://books.google.co.id/> diakses tanggal 5 Februari 2016
9. Tabarsa GH, Esmaeili Givi MR, Esmaeli Givi HR. Effective factors on organizational citizenship behavior in a military hospital. Iranian Journal of Military Medicine. 2010. 12(2), 93-99. <http://www.militarymedj.ir/> diunduh tanggal 25 Januari 2016
10. Kolade OJ, Ogunnaike OO, & Osibanjo OA. Organizational citizenship behaviour, hospital corporate image and performance. Journal of Competitiveness, 2014, 6(1), 36-49. DOI: 10.7441/joc.2014.01.03 <http://covenantuniversity.edu.ng/> diunduh tanggal 25 Januari 2016
11. Davranış HÖV. Organizational citizenship behavior levels of nurses and effective factors. Journal of Health and Nursing Management, 2014, 1(2): 89-98. DOI: 10.5222/SHYD.2014.089

- <http://www.journalagent.com/> diunduh tanggal 25 Januari 2016
12. Organ DW, Podsakoff PM, MacKenzie SB. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Sage Publications. 2005. <https://books.google.co.id/> diakses tanggal 6 Februari 2016
  13. Wan HL. Relationship between organisational justice, organisational citizenship behaviour, job satisfaction and leader-member exchange. In: Organisational justice and citizenship behaviour in Malaysia (pp. 103-123). Springer Singapore. 2016. <http://link.springer.com> diakses tanggal 25 Januari 2016.
  14. DuBrin AJ. Proactive personality and behavior for individual and organizational productivity. Edward Elgar Publishing. 2013. <http://books.google.com> diakses tanggal 1 Februari 2016
  15. Weiss SA & Tappen RM. Essentials of nursing leadership and management. Philadelphia: FA Davis. 2015.
  16. Robbins SP & Coulter M. Management, 11<sup>th</sup> Edition. Pearson Education. 2012.
  17. Kelly LA, McHugh MD & Aiken LH. Nurse outcomes in magnet® and non-magnet hospitals. *J Nurs Adm*, 2011, 41(10), 428. DOI:10.1097/NNA.0b013e31822eddbc. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov> diakses tanggal 25 Januari 2016
  18. Sfaat H. Hubungan organizational citizenship behavior (OCB) dengan mutu pelayanan keperawatan Di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2013. Makasar: Universitas Hasanudin. (Tesis). 2014. <http://repository.unhas.ac.id> diakses tanggal 15 Februari 2016
  19. Bahrami MA, Montazeralfaraj R, Gazar SH, Tafti AD. Demographic determinants of organizational citizenship behavior among hospital employees. *Global Business and Management Research*. 2013, 5(4), 171. <http://search.proquest.com> diakses tanggal 15 Februari 2016
  20. Afshar MM, Pourreza A, MemarPour M. Surveying the effect of demographic specification on organizational citizenship behavior of staff of selected educational hospitals of Tehran Universities of Medical Sciences. *Hospital Journal*. 2013, 12(2). <http://jhosp.tums.ac.ir> diunduh tanggal 5 Februari 2016
  21. Wicaksana AY, Sjabadhyni B. Hubungan antara psychological capital dan organizational citizenship behavior pada perawat di Rumah Sakit X. Jakarta: Universitas Indonesia. 2012. <http://lib.ui.ac.id> diakses tanggal 17 Februari 2016
  22. Yaghoubi M, Afshar M, Javadi M. A study of relationship between the organizational justice and organizational citizenship behavior among nurses in selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2012 Sep-Oct; 17(6): 456-460. PMID:23922589 <http://www.ncbi.nlm.nih.gov> diakses tanggal 10 Februari 2016
  23. Alpiantri. Hubungan status pegawai dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja pada perawat pns dan kontrak di Rumah Sakit Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada. (Tesis). 2013. <http://etd.repository.ugm.ac.id> diakses tanggal 15 Februari 2106
  24. Kusuma, LS. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai RRI Yogyakarta. 2014. <http://eprints.uny.ac.id> diakses pada tanggal 15 April 2016.
  25. Yafang T & Shih-Wang, W. The relationship among job satisfaction, organizational citizenship behavior and turnover intention. In: 2008 Northeast Decision Sciences Institute Meeting. 2008. <http://www.nedsi.org> diunduh tanggal 15 April 2016
  26. Adams LT & O'Neil E (Eds.). *Nurse executive: the four principles of management*. New York: Springer Publishing Company. 2008. <http://books.google.com> diakses tanggal 5 Februari 2016
  27. Paramarta V & Haruman T. Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, Pendekatan dan Skala Pengukurannya. *Jurnal Bisnis*,

- Manajemen dan Ekonomi. 2005: 6(3). 487-502.  
<http://repository.widyatama.ac.id>  
diunduh pada tanggal 15 April 2016
28. Cahyono BC. Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis RSU Kaliwates Kabupaten Jember. Tesis. Universitas Jember. 2015. <https://www.researchgate.net/> diunduh tanggal 16 April 2016
29. Farh JL, Zhong CB, & Organ DW. An inductive analysis of the construct domain of organizational citizenship behavior. In: Tsui, A. S., & Lau, C. M. (Eds.). The management of enterprises in the people's Republic Of China, page 450. Springer Science & Business Media. 2012. <https://books.google.co.id> diakses tanggal 5 Februari 2016
30. Fuladvandi M, Amiresmaili MR, Tofighi M., Fuladvandi GR & Ramezani M. The relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior: a study on nurses working in intensive care units and emergency departments of hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences in 2012. *Journal of Health and Development*, 2015, 3(4), 341-350. ISSN 2322-1380 <http://eprints.kmu.ac.ir> diunduh tanggal 25 Januari 2016
31. Ellis P & Bach S. Leadership, Management and Team Working in Nursing. *Learning Matters*. 2015. <https://books.google.co.id/> diakses tanggal 23 April 2016
32. Ong LD. Workplace friendship, trust in coworkers and employees' OCB. *Актуальні проблеми економіки*. 2013(2):289-94. <http://irbis-nbuv.gov.ua> diakses tanggal 15 Juni 2016
33. Feys M, Anseel F, Wille B. Responses to co-workers receiving recognition at work. *Journal of Managerial Psychology*. 2013 Jun 28;28(5):492-510. DOI: 10.1108/JMP-08-2011-0025 <http://www.emeraldinsight.com> diakses tanggal 16 Juni 2016