

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN, KONTRAK PSIKOLOGIS,
KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT PARUKABUPATEN JEMBER**

Noer Aisyah Barlian

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Jln. Kalimantan no 37 Jember, 68121

[*bestmedicaltool@gmail.com*](mailto:bestmedicaltool@gmail.com)

ABSTRACT

The proof of a success hospital is the awards received. Jember Chest Hospital from 2010 to 2014 became the champion in various awards in the field of services and work culture. Surely Jember Chest Hosnpital has employees who perform well and have behavioral Organizational Citizenship Behavior (OCB). Subjects were nurses as many as 71 people. Explanatory research method is used. Retrieving data using questionnaires. Data was analyzed using SEM (Structural Equestion Model). The result of research that variable personality type and organizational commitment and significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Psychological contract variables, motivation and job satisfaction positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Variable type of personality and psychological contracts and no significant positive effect on employee performance. and variable organizational commitment, motivation, job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive and significant impact on employee performance.

Keyword; Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance

PENDAHULUAN

Didalam era tersebut, para konsumen bebas memilih rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan memuaskan, profesional dengan harga bersaing sehingga startegi dan kinerja pun harus sesuai dengan keinginan pelanggan (Prihananto, 2006). Oleh karena itu rumah sakit mulai bekerja keras untuk meningkatkan mutu pelayanan guna bersaing ditingkat global.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 128/MENKES/SK/II/2004 mengenai tuntutan pelayanan kesehatan ini sejalan dengan visi Indonesia sehat 2010 dimana masyarakat harus hidup dalam lingkungan yang sehat, dengan perilaku sehat, mempunyai kemampuan untuk menjangkau pelayanan

kesehatan yang bermutu secara adil dan merata sehingga akan berpengaruh pada kualitas sumber daya masyarakat. Tujuan utama kegiatan di rumah sakit adalah melayani pasien dan juga keluarganya, dalam berbagai bentuk pelayanan yang bermutu.

Guna mensukseskan visi Indonesia Sehat 2010 diperlukan kinerja yang efektif dan efisien pada petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan. Bukan hanya dengan kinerja yang tinggi untuk mencapainya, akan tetapi juga diperlukan kontribusi yang lebih sebagai petugas kesehatan untuk meningkatkan dan menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat secara ikhlas dan penuh dengan kesadaran. Kontribusi yang lebih dapat menunjang program-program rumah sakit dan pemerintah pada umumnya.

Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember merupakan Rumah Sakit Khusus Rujukan Paru yang melayani rujukan di wilayah Karesidenan Besuki dan Kabupaten Lumajang, wilayah tersebut meliputi Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Lumajang. Berdasarkan visi Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember yaitu menjadi *world class chest hospital*, menjadi rumah sakit bertaraf internasional dalam pelayanan kesehatan rongga dada.

Berdasarkan penghargaan yang diterima Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember dari tahun 2010 hingga tahun 2014 yaitu pada tahun 2010 meliputi Juara umum PORKES, Juara II Gelar Budaya Kerja Kategori Formula, Juara I untuk Kreatifitas dalam Gelar Budaya Kerja, Juara I Gelar Budaya Kerja Bidang Kesehatan. Pada tahun 2011 penghargaan yang didapat yaitu dua kali mendapat gelar juara I Budaya Kerja Bidang Kesehatan dan pada tahun 2014 Juara Umum Konas Arsabapi.

Penghargaan-penghargaan yang diterima Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember tersebut merupakan indikator terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien dan keluarga pasien selaku pelanggan dari sebuah rumah sakit. Merujuk dari wilayah pasien dari Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember, bahwa rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit rujukan masyarakat Wilayah Karesidenan Besuki dan Kabupaten Lumajang. Maka untuk tetap menjadikan sebagai rumah sakit rujukan yang dipercaya oleh masyarakat Karesidenan Besuki dan Kabupaten Lumajang maka Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember harus memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik tentu sangat berkaitan dengan kontribusi dari karyawan yang berperilaku dan berkinerja yang baik pula sehingga tujuan-tujuan dari Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember dapat tercapai sesuai rencana.

Berdasarkan penelitian Golparvar dan Javadian (2012), diduga terdapat pengaruh signifikan antara kontrak psikologi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan harapan terhadap organisasi. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara harapan terhadap organisasi secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Diduga terdapat pengaruh signifikan tidak langsung antara kontrak psikologis, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB melalui harapan terhadap organisasi. Harapan terhadap organisasi memediasi hubungan antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara penuh. Akan tetapi memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan Podsakoff, Mac Kenzie, Paine dan Bachrach (2000) dalam Golparvar dan Javadian (2012), mengidentifikasi sekitar 30 bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berbeda dari metaanalisis.

Penelitian Surbakti (2013), kepribadian memiliki pengaruh langsung dan bermakna terhadap komitmen guru pada sekolah sebesar 37%. Kepribadian mempengaruhi langsung positif terhadap kepuasan kerja sebesar 42%. Setiap individu itu mempunyai kepribadian yang khas yang tidak identik dengan orang lain dan tidak dapat diganti atau disubstitusikan oleh orang lain. Jadi ciri-ciri atau sifat-sifat individu pada aspek-aspek psikisnya yang bisa membedakan dirinya dengan orang lain. Kepribadian mencakup struktur dan proses yang mencerminkan sifat-sifat bawaan dan pengalaman.

Penelitian Iswati (2006), komitmen profesional dan tipe kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya. Serta penelitian oleh Ferryansyah (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dan budaya kerja dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. maka dari kedua penelitian itu bahwa tipe kepribadian, komitmen organisasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh.

Berdasarkan Titisari (2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Menurut Organ et al (2006) dalam Titisari (2014), peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal (kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi dan lain sebagainya).

Menurut Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (Titisari, 2014). Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan sangat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan. Seperti halnya Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember dengan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik sehingga mampu mendapatkan penghargaan tiap tahunnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu Gelar Budaya Kerja dan Pelayanan Publik.

Melihat fenomena tersebut maka perlu dilakukan penelitian mengenai tipe kepribadian, kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan karyawan karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember yang akan mempengaruhi faktor prediktor tercapainya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember dan berujung pada

pencapaian kinerja. Dari latar belakang tersebut, maka judul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.”

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ekplanatory* yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada dengan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau suatu hipotesis (Santoso, 2013).

Populasi dan Sampel

Pemilihan responden pada penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Purposive*. Populasi sebanyak 251 responden dan sampel 71 responden.

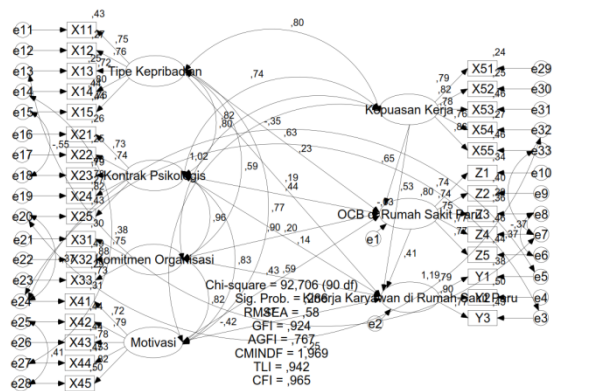
Metode Analisis

Analisis SEM memungkinkan dilakukannya analisis terhadap serangkaian hubungan secara simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik (Ferdinand, 2002)

HASIL PENELITIAN

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu tipe kepribadian, kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja, dan variabel intervening adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta variabel dependen yaitu

kinerja karyawan. berikut ini hasil analisis jalur;



Gambar 1. Hasil Analisis *Struktural Equation Model*

Tabel 1. Hasil Pengujian Kausalitas

Variabel	Koefisien Jalur	CR	Probabilitas	Keterangan
X ₁	0,228	1,562	0,374	Tidak Signifikan
X ₂	0,440	2,383	0,017	Signifikan
X ₃	0,198	1,383	0,402	Tidak Signifikan
X ₄	0,431	2,217	0,036	Signifikan
X ₅	0,653	3,258	0,000	Signifikan
X ₁	0,118	1,449	0,354	Tidak Signifikan
X ₂	0,137	1,267	0,430	Tidak Signifikan
X ₃	0,590	3,202	0,000	Signifikan
X ₄	0,674	3,371	0,000	Signifikan
X ₅	0,532	2,512	0,008	Signifikan
Z	0,407	2,150	0,042	Signifikan

Sumber : Lampiran G

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada Tabel 1;

$$Z = 0,228X_1 + 0,440X_2 + 0,198X_3 + 0,431X_4 + 0,653X_5$$

$$Y = 0,118X_1 + 0,137X_2 + 0,590X_3 + 0,674X_4 + 0,532X_5 + 0,407Z$$

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Keselarasan dalam diri seseorang membentuk sebuah perilaku menetap yang menentukan tanggapan seseorang terhadap lingkungannya. Tipe kepribadian yang baik diharapkan dapat menghasilkan perilaku yang baik pula terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.

Kepercayaan karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah harapan karyawan terhadap organisasi tersebut dimasa yang akan datang. Apabila kepercayaan itu sangat tinggi maka seseorang akan berusaha bekerja sebaik-baiknya dan dimungkinkan pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat terlaksana dengan baik. Maka penelitian ini menjawab dan menerima hipotesis awal yang dibangun yaitu ada pengaruh kontrak psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Bahwa persepsi perawat terhadap komitmen organisasi sudah baik namun pengaruh komitmen organisasi tidak signifikan. Artinya bahwa komitmen

organisasi yang dirasakan perawat sudah baik, akan tetapi pengaruhnya sangat kecil sekali terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berdasarkan tabel 5.12 bahwa koefisien jalur sebesar 0,198 atau 19,8% dan hasil tersebut menolak hipotesis awal yang telah dibangun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Seseorang yang memiliki motivasi dalam diri akan mendorong *energy* dalam dirinya untuk melaksanakan kegiatan. Maka pengorbanan dalam diri seseorang yang diberikan kepada organisasi merupakan gambaran dari motivasi karyawan untuk kelangsungan organisasi, pengorbanan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut salah satunya berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Kegiatan kegiatan yang dilakukan merupakan gambaran bahwa motivasi dalam diri berhasil menarik *energy* dalam diri untuk melakukan sesuatu. Maka, karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember berarti memiliki motivasi dalam diri yang diwujudkan dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Berdasarkan indikator-indikator dalam variabel kepuasan kerja, maka hasil dari penelitian menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Maka hasil penelitian ini menjawab teori Organ (2006) bahwa peningkatan perilaku terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Meskipun indikator tipe kepribadian memiliki pengaruh positif akan tetapi pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak teori dari Matteson, Ivancevich, & Smith, dalam Jamal & Baba (2001), perbedaan tipe kepribadian ini dapat menyebabkan perbedaan kinerja karyawan (Giu, 2014). Selain itu juga menolak hipotesis yang telah dibangun sebelumnya bahwa terdapat pengaruh antara tipe kepribadian dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menolak penelitian Diana Caesar (2012) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kontrak psikologis. Serta penelitian Jayanti (2013), kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang. Perbedaan tersebut dimungkinkan karena perbedaan responden penelitian, responden penelitian pada penelitian ini adalah perawat sedangkan penelitian lain kepada seluruh staff yang bekerja di rumah sakit. Kontrak psikologis Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember tidak berpengaruh pada kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Bahwa komitmen organisasi terbentuk dari pencapaian dan keberhasilan dari penerapan indikator-indikator dari variabel tersebut. Keberhasilan pencapaian indikator dari variabel komitmen organisasi

menghasilkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi atas terpenuhinya harapan-harapan karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Agar karyawan yang tidak memiliki motivasi dapat dibangkitkan motivasinya dan diarahkan menuju tujuan yang baik kemudian dilakukan kegiatan-kegiatan untuk mempertahankan motivasi karyawan. Salah satu cara untuk membangkitkan dan membentuk motivasi dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tema dan tujuan organisasi. Tanpa adanya kegiatan yang berkesinambungan dalam mempertahankan motivasi karyawan maka karyawan akan *lost control* dan menghasilkan kinerja yang tidak diinginkan oleh organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Persepsi yang baik oleh mayoritas responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Apabila indikator-indikator dari variabel kepuasan karyawan tidak tercapai maka bisa menimbulkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan dapat berkinerja buruk.

Hasil penelitian pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Kabupaten Jember menunjukkan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Pada hasil uji kausalitas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,7%. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan yang mendapatkan persepsi yang baik dari responden merupakan gambaran bahwa pelaksanaannya di Rumah Sakit Paru Kabupaten Kabupaten Jember adalah baik.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan pada Bab 5, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut; (1) Tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Jember; (2) Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Jember; (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (6) Tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (7) Kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (8) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (9) Komitmen motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (10) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember; (11) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.

Keterbatasan

Penelitian yang menganalisis mengenai faktor prediktor *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember bukanlah penelitian yang sempurna dan tidak memiliki keterbatasan dalam menjalankan penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada antara lain; (1) Responden merupakan gabungan dari responden yang bertatus PNS dan Non PNS; (2) Responden merupakan gabungan dari perawat dari berbagai bagian pelayanan kesehatan; (3) Penelitian ini sangat bergantung pada jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada responden.

Ucapan Terima Kasih

“Penulis mengucapkan terimakasih kepada Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.”

DAFTAR PUSTAKA

- Artiningsih, Syahdi Rasyid. 2013. *Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru)*. STIE Indonesia Banjarmasin; Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 11 | Nomor 3 | September 2013
- Azwar, A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan. Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, A. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Caesar, Dinna. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Marketing & Communication)*. Jakarta; Binus University
- Giu, Audi Rahman. 2013. *Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Manado*. Manado: Jurnal EMBA ISSN 2303-1174
- Golparvar dan Javadian. 2012. *Structur Model of Psychological Contract, Organization Commitment and Job Satisfaction with Expectancy of the Organization and OCBs: Expectative Attitudes and Perception Model* (EAPM). Iran: Islamic Azad University.
- Iswati, Sri. 2006. *Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik*. Surabaya: Jurnal Ekuitas ISSN 1411-0393
- Juneman, Hardian Putra dan Eko. 2012. *Kompatibilitas Keutamaan Karakter Dengan Nilai-Nilai Pancasila: Perspektif Kontrak Psikologis dan Kontrak Sosial*. Depok: Jurnal ISSN 2089-3590
- Menteri Kesehatan. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/MENKES/SK II/2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Paramita, Arina Ratna. 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak di Universitas Diponegoro Semarang)*. Semarang; Universitas Diponegoro.

- Pramitasari, Riska Eriyana. 2013. *Organizational Behaviour Pada Perawat. Universitas Negeri Malang; fakultas Psikologi. ISSN: 2301-8267*
- Prihananto, Aji Dwi. 2006. *Penerapan Balanced Scorecard Pada Badan Usaha Berbentuk Rumah Sakit Studi Kasus Rumah Sakit Kristen Tayu Pati). Semarang; Universitas Diponegoro.*
- Ramadhany, Ni Putu Ayu dan Simarmata. 2014. *Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe A dengan Intensi Turnover Karyawan Bank. Denpasar: Universitas Udayana.*
- Restuningdyah. Nurika. 2009. *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasi. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*
- Rohayati, Ai. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. Bandung: Jurnal ISSN: 1693-4474*
- Rusanti, Dufi. 2014. *Determinan Pendapatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten Jember. Tidak dipublikasikan, Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.*
- Sahrah, Alimatus. 2012. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.*
- Santoso, Clairene E.E. 2013. *Perputaran Modal Kerja Dan Perputaran Piutang Pengaruhnya Terhadap Profitabilitas Pada PT. Pegadaian (persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado: Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1581-1590*
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia.*
- Surbakti, Raisah. 2013. *Pengaruh motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja Terhadap komitmen guru MAN 2 Padangsidempuan. Medan: Universitas Medan*
- Supari, S.F. 2006. *Kebijakan Arah Pengembangan RS di Indonesia. Yogyakarta: PELKESI.*
- Suprianto, Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN MALIKI PRESS*
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jember: Mitra Wacana Media*