

fenomena-fenomena terkait OCB, *workplace variables* dan *Job satisfaction* perawat yang dimiliki oleh responden.

- c. Penelitian selanjutnya dapat juga mengeksplorasi lebih lanjut terkait *workplace variables* dengan metode kuantitatif menggunakan variable komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan pada peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

AbuAlrub, et. al. (2016). *Exploring the Relationship Between Work Environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. Applied Nursing Reasearch*, 31, 19-23.

Ajamieh A.R.A., Misener T., et al (1996). *Job Satisfaction Correlates Among Palestinian Nurses In The West Bank*. *Int. J. Nurs. Stud.* Vol. 33, No. 4, PP. 422- 432.

- Altuntas, S. and Baykal, U. (2014) *Organizational citizenship behavior levels of nurses and effective factors*. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(2), pp. 89–98. doi: 10.5222/SHYD.2014.089.
- Altuntas, S., & Baykal, U. (2010). Hubungan antara tingkat kepercayaan organisasi perawat dan perilaku kewargaan organisasi mereka. Jurnal Beasiswa Keperawatan, 42(2), 186–194. doi:10.1111/j.1547-5069.2010.01347.x
- Ana Nascimento, Evio J. (2020). *Nursing Work Environment And Patient Outcomes in a Hospital Context*. *Journal Of Nursing Administration* Volume 50, No, 5, pp 261-266. Doi: 10.1097/NNA.0000000000000881.
- Ayudhita Cahyani, Indahwaty Sidin et al (2019) Pengaruh *Cultural Values Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui *Leader Member Exchange* pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- Baker A. Gus, Caroline Carlisle, et al. (1992). *The Work Environment Scale : A Comparison of British and North American Nurses*. *Journal of Advanced Nursing*. 1992. 17, 692-698. DOI: 10.1111/j.1365-2648.1992.tb01966.
- Bronwyn H, ClintD, Ann B. (2013). *Work Environment, Job Satisfaction, Stress and Burnout Among Haemodialysis Nurses*. *Journal of Nursing Management*.
- Burton K.M. (2013). *Sense of Belonging and Newly Registered Nurse Job Satisfaction* (Doctoral Dissertation, Ball State University (BSU)).
- Campbell, A., Converse, et al. (1976). *The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. New York: Russel Sage. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Chahal, H., Mehta, S. (2010). *Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptual; Framework in Reference to Health Care Sector*. *Journal of Services Research* [Online Jurnal];10(2):25–44. [Diakses 24 Februari 2019]. Available at: <https://www.research-gate.net/publication/310795722>.
- Cogliser, C. C., Schriesheim, C. A., et al (2009). *Balance in leader and follower perceptions of leader – member exchange : Relationships with performance and work attitudes*. *The Leadership Quarterly*. Elsevier Inc., 20(3), pp. 452– 465. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.03.010.

- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). *Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. Human Resource Management Review*, 10, 25–44.
- Darto, M. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris', *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), pp. 10–30.
- Di Astuti Wulandari, Agus Prayitno. (2017). Pengaruh Workplace Variables dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 2 (1) Hal 46-57.
- Dian Nurhayati, Maria M et al. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, Volume 2 No.2
- Dodi Wijaya, Stefanus et al. (2023). *Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Model in Hospital Nurses in Indonesia. Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences* (eISSN 2636-9346).
- D Fakhrudin, JR Prasetyo et al. (2023). Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Indonesia Syntax Literate*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i1.11088>
- Dignani L. & Toccaceli A. (2013). Nurses and Job Satisfaction : Result of An Italian Survey. *Journal of US-China Public Administration*. Vol. 10, No. 4, PP. 379-387. ISSN : 1548-6591.
- DiPietro, RB, Moreo, A., Kain, L. (2020). Kesejahteraan, komitmen afektif dan kepuasan kerja: pengaruh terhadap turnover pada karyawan casual dining. *Jurnal pemasaran & manajemen Perhotelan*. 2020, VOL. 29, TIDAK. 2, 139–163
- Dwi Susilo, Ari M. (2021). Analisis Pengaruh Workplace Variables, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 24, No.2.
- Ebrahimpour, H., Zahed, A., et al (2011). *Social and A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior*. pp. 1920–1925. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.373.

- Endah Rahayu Lestari, dkk. (2018). *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance*. Faculty of Agricultural Technology, Universitas Brawijaya, Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>.
- Fitriastuti, Triatna. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4, No. 2, 2013, PP: 103-114
- Firew, T., Sano, Ellen D., Lee, et al. (2020). Protecting the front line: a cross-sectional survey analysis of the occupational factors contributing to healthcare workers' infection and psychological distress during the COVID-19 pandemic in the USA.
- Fortuno, A.F., Oco, D.B., & Clores, M.A. (2017). Influential components of caring nurse-patient interaction (CNPI) in a Tertiary Hospital in the Philippines: towards improving health outcomes of patients. *Int. J. Nurs. Sci.* 2017, 7, 84–90. doi:10.5923/j.nursing.20170704.02
- George E, Sotirios K, George D. (2022). Measurement of job satisfaction among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Medicine International*. DoI: 10.3892/mi.2022.62
- Guo J, Liao L, Wang B, et al. (2021). *Psychological effects of COVID-19 on hospital staff: A national cross-sectional survey in mainland China*. *Vasc Investig Ther.* 2021;4(1):6–22.
- Gorenak, M., Špindler, T., Brumen, B. (2019). Pengaruh kompetensi manajer terhadap kepuasan kerja karyawan di industri perhotelan. *Organisasi*, Volume 52, Edisi 2, Mei 2019
- Hamid S, Gokmen, et al. 2020. *A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment*. *Jurnal of Clinical Nursing willey*. DOI: 10.1111/jocn.15723 .
- James M. Higgins. 1995. *How Effective Innovative Companies Operate — Lessons from Japanese Strategy*. Wiley Reasearch DE & I statement and publishing Policies. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.1995.tb00211.x>

- H. Taghilou, Z. Jafarzadeh Gharajag. (2020). Menyelidiki hubungan antara kejenuhan dan prestasi kerja dalam wabah korona dari perspektif perawat, *QJ Nurs. Kelola*. 9 (4); 27–33.
- Joseph Patrick M, Dianne L, et al. (1996). *Evaluation and Comparison of Health Care Work Environment Scale In Military Settings*. *Military Medicine*, Vol.161, 5:284.
- Joyce, SN, & Rane, MC (2020). Altruisme, Loyalitas Karyawan dan Organisasi Perilaku Kewarganegaraan Nasional Selama COVID-19. Tathapi dengan ISSN 2320–0693 adalah *Jurnal UGC CARE*, 19(24), 119–132.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis Volume*, 2, 57–67.
- Kaufman, J. D., Stamper, C. L., & Tesluk, P. E. (2001). *Do supportive organizations make for good corporate citizens? Journal of Managerial Issues*, 13(4), 436–449. APA PsycNet.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Kolade, J. (2014). *Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance*. *Journal of Competitiveness*, 6(1).
- Kyungmin Huh, et al. (2020). *Emergent Strategies For The Next Phase Of Covid-19*. <https://icjournal.org/DOIx.php?id=10.3947/ic.2020.52.1.105>. <https://doi.org/10.3947/ic.2020.52.1.105>.
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19)*. Jakarta.
- Labrague L.J., De los Santos J. (2020). *Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses*. *J. Nurs. Manag.* 1–9. doi: 10.1111/jonm.13168. [PMC free article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*, 10th Edition. Yogyakarta

- Macey, WH dan Schneider, B. (2008), Arti Keterlibatan Karyawan. *Industri dan Psikologi Organisasi*, Vol.1, No1, hlm. 3-30.
- Makhdoom A.S., Enezi N.A., et al (2004). *Determinants of Job Satisfaction Among Nurses In Kuwait*. *Australian Journal of Advanced Nursing*. Vol. 21, No. 4.
- Markoczy, L. & Xin, K. (2004). *The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behavior*. University of California. Riverside. Retrieved from <http://www.goldmark.org/livia/papers/ocb/ocb.pdf>
- Moos, R. (1981), *Work Environment Scale: Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Moos, R. H. (1986). *Work as a human context*. In M. S. Pallack & R. Perloff (Eds.), *Psychology and work: Productivity, change, and employment: Vol 5. Master lecture series* (pp. 9-52). Washington, DC: American Psychological Association.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10055-001>
- Moos, R. H. (1988). *Psychosocial factors in the workplace*. In S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition, and health* (pp. 193-209). New York: Wiley.
- Moos, R. H. (1990). *Conceptual and empirical approaches to developing family-based assessment procedures: Resolving the case of the Family Environment Scale*. *Family Process*, 29, 199-208.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2373215>. doi: 10.1111/j.1545-5300.1990.00199.x.
- Moos, R. H. (1991). *Connection among school, family and work settings*. In B. Fraser & H. Welburg (Eds.), *Educational environments: Evaluation, antecedents, and consequences* (pp. 29-53). New York: Pergamon.
- Moos, R. H, & Billings, A. (1991). *Understanding and Improving Work Climates*. In J. W. Jones, B. D. Steffy, & D. W. Bray (Eds.), *Applying psychology in business: The handbook for managers and human resource professionals* (pp. 552-562). Lexington, MA: Lexington Books.
- Moos, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Moos, R. (2008). *Work Environment Scale: annotated bibliography- first and second editions*. California: Mind Gardens, Inc.

- MA Fabanyo, Greis et al, (2023). THE Effect Of Organizational Support and Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At PT. Manado Fresh Market. Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi.
- MS Chavan. 2005. *An Appraisal of Environment Management Systems: A Competitive Advantage For Small Businesses "A" Listed*. Journal of Environmental Management. DOI : 10.1108/14777830510614321
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrahaningtyas, D. F., Suprayitno, & Wibowo, E. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Diah Fitri Nugrahaningtyas, . 485–497.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D. and Konovsky, M. (1989). *Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp. 157-64. doi:10.1037/0021-9010.74.1.157
- Organ, D. (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior*, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 43-72.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications : USA, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organ, D. W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Elsevier.
- Papoutsi E, Giannakoulis VG, Ntella V, Pappa S and Katsaounou P. 2020. Global Burden of CoVID-19 Pandemic On Health-care Workers. ERK Open Res 6: 00195-2020.
- Permana, L. F., Lely, S. W., & Mufidah, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., et al (2000). *Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., et al (2009). Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2009;94(1): 122–141. <https://www.researchgate.net/publication/200824574>.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0013079>
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., et al (2014). *Consequences of Unit-Level Organizational Citizenship Behaviors : A Review and Recommendations for Future Research*. *Journal of Organizational Behavior* [Online Jurnal]. 2014;35(S1):87–119. [Diakses 24 Februari 2019]. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1911>.
- Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B. (1997). *Impact of Organizational citizenship behavior on Organizational Performance : A Review and Suggestion for Future Research*. *Human Performance*, 10(2), pp. 133–151. doi: 10.1207/s15327043hup1002.
- Prasetya, Dicky Imam (2002). “Lingkungan Eksternal, Faktor Internal dan Orientasi Pasar Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemasaran”. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Vol.1, No. 3, Desember, h. 219-240.
- Purbam, D.E. & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No.3, Desember 2004. 105-111. Program Pascasarjana Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia. Depok.
- Q. Chen, M. Liang, Y. Li, dkk. (2020). Perawatan kesehatan mental untuk staf medis di Tiongkok selama wabah COVID-19, *Lancet Psychiatr*. 7 (4) (1 Apr 2020) e15–e16, [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X).
- Quick, J. C., Simmons, B., et al (2000). *Working condition*. In A. E. Kazdin. *Encyclopedia of psychology* (Vol. 8, pp 269-274). New York: Oxford University Press.
- Ratnesvary Alahakone. (2007). *Organizational Citizenship Behavior : Motives and Strategic Potential*. Department of Human Resources & Organisational Behaviour. University of Greenwich.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh; alih bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT.Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia
- Robbins, S., & J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaka (ed.); Jilid 1 &). Indeks Kelompok Gramedia.
- Sidin, I., Rini Anggraeni et al. (2020). *Description of Organizational Citizenship Behavior Dimension in Nurses at Labuang Baji Hospital*. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-description-organizational-citizenship-behavior-dimension-S1130862120303442>. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.004>
- Siti Nurhayati, (2012). *Metodologi Penelitian Praktis*, Pekalongan, Unikal Press.
- S. Tamer Cavusgil Roger J. Calantone Yushan Zhao, (2003). *Tacit knowledge transfer and firm innovation capability*, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 18 Iss 1 pp. 6 – 21. <https://dx.doi.org/10.1108/08858620310458615>
- Tang TL and Ibrahim AHS. (1998). *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in the United States and in the Middle East*, *Public Personnel Management*: Winter 1998; 27, 4, pg. 529
- Ticoalu, Kartini. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Desember 2013: 782-790
- Tourangeau A., Hall L.M., et al. (2006). *Measurement of Nurse Job Satisfaction Using The McCloskey/Mueller Satisfaction Scale*. *Nursing Research*, 55(2), 128-136.
- Turnipseed D. (1996). *Organizational Citizenship Behavior: An Examination of the Influence of the Workplace, Leadership & Organization*. *Development Journal* 17/2, 42-47.
- Wagner, Sharon L & Rush, Michael C. (2000). *Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age* *The Journal of Social Psychology*. June 2000; 140, 3; ProQuest Medical Library pg. 379
- Wang, Chaohui, et al. (2020). *Effects of Professional Identity on Turnover Intention in China's Hotel Employees: The Mediating Role of*

Employee Engagement and Job Satisfaction. Journal of Hospitality and Tourism Management 45(July):10–22.

Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 46–57. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>

Yoon, Mahn. Hee, et al. (2003). *Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees*, *Journal of Business Research*. 56 (2003) 597– 611.

Yu X., Zhao Y., Li Y., et al. (2020). *Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID-19: a cross-sectional study in China*. *Front. Public Health*.;8 doi: 10.3389/fpubh.2020.00426. [PMC article] [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar] free

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

INFORMED CONSENT (PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

No. Responden: _____ (diisi oleh peneliti)

Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Workplace Variables dan Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat saat pandemi Covid 19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin**”.

Pertanyaan pada kuesioner ini menggambarkan situasi selama pandemi covid 19. Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari karyawan sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian. Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer). Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, September 2022
Peneliti

Tantri Wulandari

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah titik-titik pertanyaan di bawah ini, berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dan coret jika tidak sesuai:

A. Karakteristik Responden	
1. Nama (Inisial)
2. Umur Tahun
3. Jenis Kelamin	1. () Laki-laki 2. () Perempuan
4. Unit Kerja/Instalasi
5. Latar Belakang Pendidikan	1. () D3/Sederajat 2. () S1 3. () Profesi 4. () S2
6. Masa Kerja di RS Unhas Tahun/Bulan
7. Masa Kerja di unit sekarang Tahun/Bulan
8. Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	1. () < 20 jam seminggu 2. () 40 jam atau lebih seminggu 3. () 0 - 39 jam seminggu
9. Status Kerja di RS	1. () PNS/Pegawai Tetap 2. () Non PNS/Pegawai Tidak Tetap
10. Posisi jabatan saat ini

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan/ pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang ada disebelah kanan, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- 1. SS : Sangat Setuju
- 2. S : Setuju
- 3. KS : Kurang Setuju

- 4. TS : Tidak Setuju
- 5. STS : Sangat Tidak Setuju

B. WORKPLACE VARIABLES

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
INVOLVEMENT						
1.	Saya selalu datang tepat waktu ke rumah sakit.					
2.	Alat pelindung diri selalu tersedia dan saya menggunakannya secara efisien					
3.	Penting bagi saya menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan meski harus <i>overtime</i> .					
4.	Cuaca buruk bukanlah kendala bagi saya tetap masuk kerja.					
5.	Kewajiban saya bekerja dengan prinsip patient safety					
PEER COHESION						
6.	Penting bagi saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja daripada harus mempertahankan argumen pribadi.					
7.	Saya dan tim saling membantu dalam menyelesaikan tugas bersama dengan baik.					
8.	Saya bangga bekerja dalam tim pelayanan covid 19					
9.	Saya dan tim memiliki tujuan yang sama dalam bekerja.					
SUPERVISOR SUPPORT						
10.	Atasan langsung/kepala instalasi/kabid keperawatan rutin berdiskusi dengan staf saat rapat maupun secara personal.					
11.	Atasan langsung saya sering memberi pujian kepada perawat yang melakukan pekerjaan dengan baik.					
12.	Teguran dari atasan langsung/kepala instalasi/kabid keperawatan merupakan motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik.					
AUTONOMY						
13.	Saya diberi kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan					

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	memperhatikan prinsip <i>patient safety</i> .					
14.	Atasan langsung saya mendorong stafnya untuk menciptakan ide/inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
TASK ORIENTATION						
15.	Atasan langsung saya membagi tugas dan pekerjaan sesuai kompetensi dan beban kerja					
16.	Atasan langsung saya menentukan target yang akan dicapai.					
17.	Atasan langsung saya sering memberikan arahan terkait prosedur kerja di ruangan.					
WORK PRESSURE						
18.	Berpisah dengan keluarga dalam waktu yang cukup lama memengaruhi kondisi psikologis saya dalam bekerja.					
19.	Menggunakan APD yang lengkap (Hazmat, <i>goggles protection</i> , <i>face shield</i> , masker <i>surgical</i> 3 ply, masker KN95 5 ply, <i>surgical gloves</i> , sarung tangan panjang, penutup kepala, <i>shoe cover</i> dan sepatu boot) selama bertugas membatasi ruang gerak saya dalam bekerja.					
20.	Mendekati sumber infeksi/virus memberi tekanan yang cukup besar bagi saya saat bekerja.					
CLARITY						
21.	Aturan dan kebijakan rumah sakit tentang jam kerja perawat covid jelas.					
22.	Terdapat Prosedur Operasional Standar (POS) penanganan pasien covid yang jelas.					
23.	Rumah sakit memberikan jaminan kesehatan (suplemen, paket buah, dan susu) selama bertugas sebagai perawat covid 19.					

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
24.	Rumah sakit memberikan kebijakan yang jelas terhadap pemenuhan hak dan kewajiban yang jelas sebagai perawat (jaminan kesehatan dan tunjangan khusus)					
CONTROL						
25.	Kepala Instalasi sering melakukan monitoring kinerja di unit saya.					
26.	Atasan langsung/kepala instalasi saya sering melakukan monitoring penggunaan APD di unit saya.					
27.	Atasan langsung/kepala instalasi memonitoring jumlah jam kerja perawat covid.					
INNOVATION						
28.	Saya sering melakukan inovasi dalam bekerja.					
29.	Inovasi/ide baru yang saya lakukan banyak membantu dalam mengurangi beban kerja.					
PHYSICAL COMFORT						
30.	Suhu di ruang kerja saya nyaman.					
31.	Terdapat fasilitas yang mendukung di ruang kerja saya (dispenser, <i>microwave</i> , <i>rice cooker</i> , dll)					
32.	Tersedia ruang ganti yang nyaman.					

C. JOB SATISFACTION

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
WORK BALANCE/FAMILY						
1.	Saya dapat mengajukan permohonan izin kerja/cuti tahunan.					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
2.	Rumah sakit menyiapkan fasilitas ruang isolasi/karantina selama menjadi perawat covid.					
3.	Saya tetap dapat berkomunikasi dengan keluarga saya meskipun terpisah.					
EXTRINSIC AWARD						
4.	Tersedia Insentif khusus bagi perawat covid.					
5.	Rumah sakit memberikan fasilitas PCR gratis.					
6.	Rumah sakit menyiapkan kemudahan <i>scrinning</i> covid 19 bagi keluarga perawat covid.					
7.	Rumah sakit memberikan fasilitas perawatan covid bagi keluarga staf yang terinfeksi covid.					
SCHEDULING SATISFACTION						
8.	Jam kerja saya selama covid sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah.					
9.	Kepala ruangan bersifat fleksibel.					
10.	Saya mampu mengatur waktu bekerja yang tersedia secara efektif.					
PROFESSIONAL OPPORTUNITIES						
11.	Saya bertanggung jawab terhadap proses perawatan pasien saya.					
12.	Saya bertanggung jawab menerapkan prinsip <i>patient safety</i> pada saat melaksanakan tugas di perawatan.					
CONTROL/RESPONSIBILITY						
13.	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang ditetapkan oleh kepala ruangan.					
14.	Saya mampu mengontrol kejadian ditempat kerja meskipun dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah.					
15.	Saya berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja di ruang perawatan covid.					
PRAISE/RECOGNITION						

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
16.	Pihak manajemen secara kontinyu mengunjungi ruang karantina/isolasi perawat untuk memberikan motivasi dan dukungan.					
17.	Atasan langsung saya sering memberikan pujian pada saat saya memberikan saran/ide.					
18.	Saya dan tim selalu antusias dan menghargai pendapat/saran yang disampaikan.					
CO-WORKERS						
19.	Saya dan tim saya bahu membahu dalam menyelesaikan tugas bersama.					
20.	Saya senang bekerja bersama tim saya.					
21.	Saya dan tim senang berdiskusi tentang pekerjaan kami.					
INTERACTION						
22.	Saya memiliki kesempatan untuk bersosialisasi diluar jam kerja.					
23.	Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan profesi lain di rumah sakit.					
24.	Saya memiliki hubungan baik dengan staf manajemen di rumah sakit.					

D. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Interpersonal Citizenship Performance						

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kewajiban bagi saya menggantikan jadwal jaga perawat lain ketika berhalangan masuk maupun saat sedang terinfeksi covid 19					
2.	Saya lebih mengutamakan kepentingan rumah sakit meskipun mengorbankan kepentingan pribadi saya.					
3.	Saya selalu bersedia membantu perawat lain menyelesaikan pekerjaannya meski harus <i>overtime</i> dan tidak mendapatkan imbalan.					
4.	Saya sangat antusias dan aktif mengajak perawat lain berpartisipasi aktif dan bersinergi di rumah sakit.					
Organizational Citizenship Performance						
5.	Saya mendukung dan melaksanakan segala bentuk kebijakan dan program kerja rumah sakit dalam meningkatkan kualitas layanan covid 19.					
6.	Saya akan tetap bekerja meskipun rumah sakit mengalami kesulitan ataupun kondisi yang berat.					
7.	Saya wajib menyampaikan saran dan masukan untuk perbaikan pelayanan di rumah sakit					
Job/ Task Citizenship Performance						
8.	Saya tidak pernah terlambat ke kantor saat jam kerja dimulai.					
9.	Saya selalu fokus dan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
10.	Saya senang melayani dan memberi bantuan ekstra kepada pasien/keluarga pasien covid.					

Lampiran 2 Rekap Hasil Kuesioner

No	Variabel pertanyaan	Interpretasi
1.	<i>Workplace Variables</i>	
	<i>Relationship Dimensions</i>	<p><i>Relationship Dimensions</i> belum terlaksana dengan baik, masih ditemukan karyawan yang berpendapat bahwa keterlambatan masuk kerja suatu hal yang wajar, dan merasa berat harus menyelesaikan tanggung jawab ketika sudah lewat dari jam kerjaa (overtime) dan dimasa pandemic kerjasama antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik sehingga memuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Semakin rendah kedisiplinan dan tanggung jawab yang dirasa, maka akan semakin rendah keterlibatan karyawan dengan organisasi dan perkerjaannya.</p>
	<i>Personal Growth Dimension</i>	<p><i>Personal Growth Dimension</i> dalam kategori baik dimana perawat menyadari kewajibannya untuk melaksanakan prosedur asuhan keperawatan mengutamakan prinsip patient safety, dan dukungan dari supervisor dalam memberikan semangat dan perhatian dalam memberikan arahan dan solusi jika mengalami kendala selama bekerja. Meskipun dari hasil kuesioner tekanan berat yang dialami perawat selama masa pandemi masih menjadi kendala selama bekerja, beberapa perawat belum mampu beradaptasi diawal i pandemic sehingga mengalami stress berat dan gangguan psikologis selama bekerja di masa pandemi. Dengan kondisi psikologis yang terganggu, hal ini menyulitkan perawat untuk memaksimalkan kinerja, kehilangan</p>

No	Variabel pertanyaan	Interpretasi
		antusias dan semangat dalam melayani pasien, rasa tidak nyaman,
	<i>System Maintenance and Change Dimensions</i>	<i>System Maintenance and Change Dimensions</i> secara keseluruhan dalam kategori baik, supervisor melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam penyelesaian pekerjaan selama pandemic dan memastikan ketersediaan sumber daya tercukupi bagi perawat. Namun pada indikator <i>innovation dan physical comfort</i> persentase capaian masih rendah. Hal ini dikarenakan pada kondisi pandemi perawat mengalami kesulitan dalam melakukan asuhan keperawatan secara optimal, dan cukup kewalahan dalam bekerja karena menggunakan APD lengkap dan berlapis.
2.	Job Satisfaction	
	Dimensi Keamanan (Safety)	Pada dimensi keamanan (Safety) kategori cukup rendah dimana pada dimensi ini perawat beranggapan kurang puas terhadap ketepatan waktu pemberian gaji, imbalan atau insentif yang diberikan selama pandemi, selain itu pengaturan jadwal jaga, dan terjaganya keseimbangan antara keluarga dan pekerjaannya menjadi kendala bagi perawat selama melakukan pekerjaannya dimasa pandemi. Kewajiban perawat untuk mengganti jadwal jaga perawat lain yang sedang terinfeksi covid juga menjadi beban bagi perawat pengganti.

No	Variabel pertanyaan	Interpretasi
	Dimensi Sosial	Dimensi sosial juga masuk dalam kategori rendah, hasil wawancara singkat dengan perawat hubungan sosial antar rekan kerja cukup terganggu karena tekanan pekerjaan yang cukup besar dan kondisi psikologis perawat yang mengalami stress berat sehingga komunikasi antar perawat tidak terjalin dengan baik, dan suasana kerja menjadi tidak kondusif.
	Dimensi Psikologis (<i>Psychological</i>)	Dimensi Psikologis cukup tinggi, pada dimensi tergambar kemampuan perawat melakukan kontrol dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta organisasi, berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja dan berusaha menjalankan standar pelayanan.
3.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	
	<i>Interpersonal Citizenship Performance</i>	Dimensi <i>Interpersonal Citizenship Performance</i> cukup rendah dikarenakan perawat memiliki semangat kerja yang rendah. perawat belum sepenuhnya mencurahkan energi dan bermental yang kuat dalam melakukan pekerjaannya, beberapa dari perawat tidak bersedia menyelesaikan suatu pekerjaan yang memerlukan waktu overtime demi menuntaskan pekerjaannya.
	<i>Organizational Citizenship Performance</i>	Dimensi <i>Organizational Citizenship Performance</i> kategori rendah beberapa perawat berpendapat tidak penting untuk menyampaikan saran untuk perbaikan pelayanan di rumah sakit, dan Sebagian besar perawat berpendapat tetap bertahan di rumah sakit tempat mereka bekerja saat ini meskipun ada beberapa perawat berpendapat akan mencari alternatif sumber penghasilan lain jika

No	Variabel pertanyaan	Interpretasi
		tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapan perawat.
	<i>Job/ Task Citizenship Performance</i>	Dimensi ini upaya ekstra untuk melakukan pekerjaan melampaui kewajiban dengan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, tekun dan memaksimalkan kinerja.

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

 PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936 Website : http://simap-new.sulselprov.go.id Email : ptsp@sulselprov.go.id Makassar 90231			
Nomor	: 9510/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.	Direktur RS Universitas Hasanuddin Makassar
Lampiran	: -		
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>		
di- Tempat			
Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 10837/N4.14.1/PT.01.04/2022 tanggal 16 September 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:			
Nama	: TANTRI WULANDARI		
Nomor Pokok	: K022201022		
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit		
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)		
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar		
 PROVINSI SULAWESI SELATAN			
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :			
" PENGARUH WORKPLACE VARIABLES DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT SAAT PANDEMI COVID 19 DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN "			
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 20 September s/d 20 Oktober 2022			
Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.			
Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.			
Diterbitkan di Makassar Pada Tanggal 16 September 2022			
A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN			
 Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M. Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA Nip : 19630424 198903 1 010			
Tembusan Yth			
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;			
2. <i>Pertinggal.</i>			

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabel Variabel Penelitian

No	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Validitas	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
Workplace Variables						
A.1	0,713	0,3061	Valid	0,950	0,60	Reliabel
A.2	0,369	0,3061	Valid	0,955	0,60	Reliabel
A.3	0,916	0,3061	Valid	0,946	0,60	Reliabel
A.4	0,916	0,3061	Valid	0,946	0,60	Reliabel
A.5	0,761	0,3061	Valid	0,949	0,60	Reliabel
A.6	0,420	0,3061	Valid	0,957	0,60	Reliabel
A.7	0,591	0,3061	Valid	0,953	0,60	Reliabel
A.8	0,672	0,3061	Valid	0,951	0,60	Reliabel
A.9	0,765	0,3061	Valid	0,949	0,60	Reliabel
A.10	0,882	0,3061	Valid	0,947	0,60	Reliabel
A.11	0,734	0,3061	Valid	0,949	0,60	Reliabel
A.12	0,812	0,3061	Valid	0,948	0,60	Reliabel
A.13	0,863	0,3061	Valid	0,947	0,60	Reliabel
A.14	0,687	0,3061	Valid	0,950	0,60	Reliabel
A.15	0,823	0,3061	Valid	0,948	0,60	Reliabel
A.16	0,726	0,3061	Valid	0,950	0,60	Reliabel
A.17	0,762	0,3061	Valid	0,949	0,60	Reliabel
A.18	0,566	0,3061	Valid	0,921	0,60	Reliabel
A.19	0,648	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
A.20	0,684	0,3061	Valid	0,917	0,60	Reliabel
A.21	0,720	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
A.22	0,739	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
A.23	0,706	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
A.24	0,639	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
A.25	0,708	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
A.26	0,621	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
A.27	0,513	0,3061	Valid	0,923	0,60	Reliabel
A.28	0,658	0,3061	Valid	0,917	0,60	Reliabel
A.29	0,648	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
A.30	0,646	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
A.31	0,570	0,3061	Valid	0,921	0,60	Reliabel
A.32	0,620	0,3061	Valid	0,919	0,60	Reliabel
Job Satisfaction						
B.1	0,742	0,3061	Valid	0,913	0,60	Reliabel
B.2	0,755	0,3061	Valid	0,913	0,60	Reliabel
B.3	0,440	0,3061	Valid	0,917	0,60	Reliabel
B.4	0,644	0,3061	Valid	0,913	0,60	Reliabel
B.5	0,471	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel

No	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Validitas	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
B.6	0,560	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.7	0,546	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.8	0,469	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
B.9	0,800	0,3061	Valid	0,912	0,60	Reliabel
B.10	0,607	0,3061	Valid	0,914	0,60	Reliabel
B.11	0,694	0,3061	Valid	0,912	0,60	Reliabel
B.12	0,547	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.13	0,427	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
B.14	0,705	0,3061	Valid	0,913	0,60	Reliabel
B.15	0,460	0,3061	Valid	0,917	0,60	Reliabel
B.16	0,540	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.17	0,547	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.18	0,469	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
B.19	0,565	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.20	0,405	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
B.21	0,562	0,3061	Valid	0,915	0,60	Reliabel
B.22	0,431	0,3061	Valid	0,918	0,60	Reliabel
B.23	0,637	0,3061	Valid	0,914	0,60	Reliabel
B.24	0,511	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior						
C.1	.564	0,3061	Valid	.889	0,60	Reliabel
C.2	.625	0,3061	Valid	.885	0,60	Reliabel
C.3	.700	0,3061	Valid	.883	0,60	Reliabel
C.4	.703	0,3061	Valid	.879	0,60	Reliabel
C.5	.637	0,3061	Valid	.884	0,60	Reliabel
C.6	.620	0,3061	Valid	.885	0,60	Reliabel
C.7	.536	0,3061	Valid	.891	0,60	Reliabel
C.8	.735	0,3061	Valid	.879	0,60	Reliabel
C.9	.777	0,3061	Valid	.875	0,60	Reliabel
C.10	.588	0,3061	Valid	.888	0,60	Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	32

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	24

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	10

Lampiran 6 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel penelitian

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan *Workplace Variables* ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 18. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan *Workplace Variables* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	<i>Workplace variables</i>				Total	
		Rendah		Tinggi		N	%
		n	%	n	%		
1.	Usia						
	25-35 tahun	49	48.5	52	51.5	101	100
	36-45 tahun	3	50.0	3	50.0	6	100
2.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	16	48.5	17	51.5	33	100
	Perempuan	36	48.6	38	51.4	74	100
3.	Masa Kerja						
	1-5 tahun	24	41.4	34	58.6	58	100
	6-10 tahun	27	58.7	19	41.3	46	100
	11-15 tahun	1	33.3	2	66.7	3	100
	> 15 tahun	0	0	0	0	0	0
4.	Pendidikan Terakhir						
	Diploma	4	66.7	2	33.3	6	100
	S1	11	52.4	10	47.6	21	100
	Profesi	34	44.7	42	55.3	76	100
	S2	3	75.0	1	25.0	4	100
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	15	46.9	17	53.1	32	100
	Non PNS	74	52.9	66	47.1	140	100
6	Unit Layanan						
	Rawat Jalan	40	47.6	44	52.4	84	100
	Rawat Inap dan Perawatan Mata	3	30.0	7	70.0	10	100
	Ruang ICU	7	70.0	3	30.0	10	100
	Ruang NICU	2	66.7	1	33.3	3	100
7	Jam Kerja Perminggu						
	<20 Jam Perminggu	2	40.0	3	60.0	5	100
	40 Jam atau Lebih Perminggu	45	50.6	44	49.4	89	100
	0-39 Jam Perminggu	8	61.5	5	38.5	13	100

8	Masa Kerja di Unit Sekarang						
	1-5 Tahun	42	44.2	53	55.8	95	100
	6-10 Tahun	10	83.3	2	16.7	12	100

Sumber: Data Primer, 2022

Job Satisfaction

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan *Job Satisfaction* responden ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 19 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Job Satisfaction di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	Job Satisfaction				Total	
		Baik		Buruk		N	%
		n	%	n	%		
1.	Usia						
	25-35 tahun	48	47.5	53	52.5	101	100
	36-45 tahun	2	33.3	4	66.7	6	100
2.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	17	51.5	16	48.5	33	100
	Perempuan	33	44.6	41	55.4	74	100
3.	Masa Kerja						
	1-5 tahun	27	46.6	31	53.4	58	100
	6-10 tahun	24	52.2	22	47.8	46	100
	11-15 tahun	2	66.7	1	33.3	3	100
	> 15 tahun	0	0	0	0	0	
4.	Pendidikan Terakhir						
	Diploma	2	33.3	4	66.7	6	100
	S1	13	61.9	8	38.1	21	100
	Profesi	34	44.7	42	55.3	76	100
	S2	1	25.0	3	75.0	4	100
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	8	57.1	6	42.9	14	100
	Non PNS	42	45.2	51	54.8	93	100
6	Unit Layanan						
	Rawat Jalan	38	45.2	46	54.8	84	100
	Rawat Inap dan Perawatan Mata	8	80.0	2	20.0	10	100

	Ruang ICU	2	20.0	8	80.0	10	100
	Ruang NICU	2	66.7	1	33.3	3	100
7	Jam Kerja Perminggu						
	<20 Jam Perminggu	3	60.0	2	40.0	6	100
	40 Jam atau Lebih Perminggu	40	44.9	49	55.1	89	100
	0-39 Jam Perminggu	7	53.8	6	10.5	13	13
8	Masa Kerja di Unit Sekarang						
	1-5 Tahun	45	47.4	50	52.6	95	100
	6-10 Tahun	5	41.7	7	58.3	12	100

Sumber: Data Primer, 2022

Organizational Citizenship Behavior

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan *Organizational Citizenship Behavior* responden ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 20 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Organizational Citizenship Behavior di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	Organizational Citizenship Behavior				Total	
		Tinggi		Rendah		N	%
		n	%	n	%		
1.	Usia						
	25-35 tahun	38	37.6	63	62.4	101	100
	36-45 tahun	3	50.0	3	50.0	6	100
2.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	11	33.3	22	66.7	33	100
	Perempuan	30	40.5	44	55.9	74	100
3.	Masa Kerja						
	1-5 tahun	27	46.6	31	53.4	58	100
	6-10 tahun	14	30.4	32	69.6	46	100
	11-15 tahun	0	0	3	100	3	100
	> 15 tahun	0	0	0	0	0	0

4.	Pendidikan Terakhir						
	Diploma	3	50.0	3	50.0	6	100
	S1	5	23.8	16	76.2	21	100
	Profesi	33	43.4	43	56.6	76	100
	S2	0	0	4	100	4	100
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	3	21.4	11	78.6	14	100
	Non PNS	38	40.9	55	59.1	93	100
6	Unit Layanan						
	Rawat Jalan	31	36.9	53	63.1	84	100
	Rawat Inap dan Perawatan Mata	9	90.0	1	10.0	10	100
	Ruang ICU	1	10.0	9	90.0	10	100
	Ruang NICU	0	0	3	100	3	100
7	Jam Kerja Perminggu						
	<20 Jam Perminggu	1	20.0	4	80.0	5	100
	40 Jam atau Lebih Perminggu	31	34.1	58	54.9	89	100
	0-39 Jam Perminggu	9	69.2	4	30.8	13	100
8	Masa Kerja di Unit Sekarang						
	1-5 Tahun	40	42.1	55	57.9	95	100
	6-10 Tahun	1	8.3	11	91.7	12	100

Sumber: Data Primer, 2022

Lampiran 7 Hasil Input SPSS Penelitian

ANALISIS UNIVARIAT KARAKTERISTIK RESPONDEN DAN VARIABEL

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	33	30.8	30.8	30.8
Wanita	74	69.2	69.2	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	101	94.4	94.4	94.4
36-45 tahun	6	5.6	5.6	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	6	5.6	5.6	5.6
S1	21	19.6	19.6	25.2
Profesi	76	71.0	71.0	96.3
S2	4	3.7	3.7	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	58	54.2	54.2	54.2
	6-10 tahun	46	43.0	43.0	97.2
	11-15 tahun	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	14	13.1	13.1	13.1
	Non PNS	93	86.9	86.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Unit Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rawat Jalan	84	78.5	78.5	78.5
	Rawat Inap dan perawatan mata	10	9.3	9.3	87.9
	Ruang ICU	10	9.3	9.3	97.2
	Ruang NICU	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jam Kerja Perminggu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Jam Perminggu	5	4.7	4.7	4.7
40 Jam atau lebih Seminggu	89	83.2	83.2	87.9
0-39 Jam Seminggu	13	12.1	12.1	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Masa di unit sekarang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	95	88.8	88.8	88.8
6-10 tahun	12	11.2	11.2	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Unit Pelayanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rawat Jalan	84	78.5	78.5	78.5
Rawat Inap dan perawatan mata	10	9.3	9.3	87.9
Ruang ICU	10	9.3	9.3	97.2
Ruang NICU	3	2.8	2.8	100.0
Total	107	100.0	100.0	

WORKPLACE VARIABLES

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	52	48.6	48.6	48.6
	Baik	55	51.4	51.4	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

JOB SATISFACTION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	57	52.3	52.3	52.3
	Baik	52	47.7	47.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	59	55.1	55.1	55.1
	Baik	48	44.9	44.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang *Workplace Variables* di RS Universitas Hasanuddin

No	Pernyataan	<i>Workplace Variables</i>									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
INVOLVEMENT											
1	Saya selalu datang tepat waktu ke rumah sakit.	1	0.9	17	15.9	40	37.4	45	42.1	4	3.7
2	Alat pelindung diri selalu tersedia dan saya menggunakannya secara efisien	17	15.9	16	15.0	39	36.4	32	29.9	3	2.8
3	Penting bagi saya menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan meski harus <i>overtime</i> .	0	0	60	56.1	21	19.6	24	22.4	2	1.9
4	Cuaca buruk bukanlah kendala bagi saya tetap masuk kerja.	1	0.9	19	17.8	49	45.8	32	29.9	6	5.6
5	Kewajiban saya bekerja dengan prinsip patient safety	15	14.0	7	6.5	34	31.8	47	43.9	4	3.7
PEER COHESION											
6	Penting bagi saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja daripada harus mempertahankan argumen pribadi.	17	15.9	29	27.1	30	28.0	30	28.0	1	0.9
7	Saya dan tim saling membantu dalam menyelesaikan tugas bersama dengan baik.	7	6.5	32	29.9	38	35.5	30	28.0	0	0
8	Saya bangga bekerja dalam tim pelayanan covid 19	0	0	19	17.8	29	27.1	55	51.4	4	3.7
9	Saya dan tim memiliki tujuan yang sama dalam bekerja.	14	13.1	34	31.8	28	26.2	28	26.2	3	2.8

No	Pernyataan	Workplace Variables									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
SUPERVISOR SUPPORT											
10	Atasan langsung/kepala instalasi/ kbid keperawatan rutin berdiskusi dengan staf saat rapat maupun secara personal.	12	11.2	25	23.4	33	30.8	33	30.8	4	3.7
11	Atasan langsung saya sering memberi pujian kepada perawat yang melakukan pekerjaan dengan baik.	17	15.9	25	23.4	39	36.4	26	24.3	0	0
12	Teguran dari atasan langsung/kepala instalasi/kbid keperawatan merupakan motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik.	18	16.8	21	19.6	33	30.8	32	29.9	3	2.8
AUTONOMY											
13	Saya diberi kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan prinsip <i>patient safety</i> .	22	20.6	37	34.6	27	25.2	20	18.7	1	0.9
14	Atasan langsung saya mendorong stafnya untuk menciptakan ide/inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.	21	19.6	36	33.6	17.8	27.1	19	17.8	2	1.9
TASK ORIENTATION											
15	Atasan langsung saya membagi tugas dan pekerjaan sesuai kompetensi dan beban kerja	26	24.3	26	24.3	27	25.2	26	24.3	2	1.9
16	Atasan langsung saya menentukan target yang akan dicapai.	17	15.9	28	26.2	34	31.8	24	22.4	4	3.7
17	Atasan langsung saya sering memberikan arahan terkait prosedur kerja di ruangan.	22	20.6	28	26.2	31	29.0	22	20.6	4	3.7

No	Pernyataan	Workplace Variables									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
WORK PRESSURE											
18	Berpisah dengan keluarga dalam waktu yang cukup lama memengaruhi kondisi psikologis saya dalam bekerja.	3	2.8	47	43.9	41	38.3	47	43.9	7	6.5
19	Menggunakan APD yang lengkap (Hazmat, <i>goggles protection</i> , <i>face shield</i> , masker <i>surgical</i> 3 ply, masker KN95 5 ply, <i>surgical gloves</i> , sarung tangan panjang, penutup kepala, <i>shoe cover</i> dan sepatu boot) selama bertugas membatasi ruang gerak saya dalam bekerja.	9	8.4	35	32.7	32	29.9	9	8.4	6	5.6
20	Mendekati sumber infeksi/virus memberi tekanan yang cukup besar bagi saya saat bekerja.	3	2.8	51	47.7	34	31.8	25	23.4	6	5.6
CLARITY											
21	Aturan dan kebijakan rumah sakit tentang jam kerja perawat covid jelas.	18	16.8	17	15.9	39	36.4	30	28.0	3	2.8
22	Terdapat Prosedur Operasional Standar (POS) penanganan pasien covid yang jelas.	5	4.7	55	51.4	23	21.5	22	20.6	2	1.9
23	Rumah sakit memberikan jaminan kesehatan (suplemen, paket buah, dan susu) selama bertugas sebagai perawat covid 19.	7	6.5	23	21.5	46	43.0	23	21.5	8	7.5
24	Rumah sakit memberikan kebijakan yang jelas terhadap pemenuhan hak dan kewajiban yang jelas sebagai perawat (jaminan kesehatan dan tunjangan khusus)	23	21.5	8	7.5	33	30.8	37	34.6	6	5.6

No	Pernyataan	Workplace Variables									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
CONTROL											
25	Kepala Instalasi sering melakukan monitoring kinerja di unit saya.	1	0.9	17	15.9	15	14.01	45	42.1	29	27.10
26	Atasan langsung/kepala instalasi saya sering melakukan monitoring penggunaan APD di unit saya.	16	15.0	31	29.0	35	32.7	23	21.5	2	1.9
27	Atasan langsung/kepala instalasi memonitoring jumlah jam kerja perawat covid.	27	25.2	26	24.3	35	32.7	19	17.8	0	0
INNOVATION											
28	Saya sering melakukan inovasi dalam bekerja.	13	12.1	43	40.2	27	25.2	18	16.8	6	5.6
29	Inovasi/ide baru yang saya lakukan banyak membantu dalam mengurangi beban kerja.	24	22.4	24	22.4	35	32.7	23	21.5	1	0.9
PHYSICAL COMFORT											
30	Suhu di ruang kerja saya nyaman.	16	15.0	27	25.2	27	25.2	35	32.7	2	1.9
31	Terdapat fasilitas yang mendukung di ruang kerja saya (dispenser, <i>microwave</i> , <i>rice cooker</i> , dll)	16	15.0	25	23.4	29	27.1	33	30.8	4	3.7
32	Tersedia ruang ganti yang nyaman.	19	17.8	46	43.0	23	21.5	19	17.8	0	0

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang *Job Satisfaction* di RS Universitas Hasanuddin

No	Pernyataan	<i>Job Satisfaction</i>									
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	WORK BALANCE/FAMILY										
1	Saya dapat mengajukan permohonan izin kerja/cuti tahunan.	13	12.1	17	15.9	42	39.3	32	29.9	3	2.8
2	Rumah sakit menyiapkan fasilitas ruang isolasi/karantina selama menjadi perawat covid.	0	0	23	21.5	49	45.8	33	30.8	2	1.9
3	Saya tetap dapat berkomunikasi dengan keluarga saya meskipun terpisah.	3	2.8	31	29.0	35	32.7	25	23.4	13	12.1
	EXTRINSIC AWARD										
4	Tersedia Insentif khusus bagi perawat covid.	0	0	4	3.7	0	0	47	43.9	56	52.3
5	Rumah sakit memberikan fasilitas PCR gratis.	5	4.7	22	20.6	38	35.5	41	38.3	1	0.9
6	Rumah sakit menyiapkan kemudahan <i>scrinning</i> covid 19 bagi keluarga perawat covid.	14	13.1	17	15.9	41	38.3	32	29.9	3	2.8
7	Rumah sakit memberikan fasilitas perawatan covid bagi keluarga staf yang terinfeksi covid.	0	0	19	17.8	29	27.1	55	51.4	4	3.7
	SCHEDULING SATISFACTION										
8	Jam kerja saya selama covid sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah.	8	7.5	23	21.5	46	43.0	26	24.3	4	3.7

No	Pernyataan	<i>Job Satisfaction</i>									
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9	Kepala ruangan bersifat fleksibel.	8	7.5	17	15.9	49	45.8	32	29.9	1	.9
10	Saya mampu mengatur waktu bekerja yang tersedia secara efektif.	13	12.1	9	8.4	50	46.7	34	31.8	1	0.9
PROFESSIONAL OPPORTUNITIES											
11	Saya bertanggung jawab terhadap proses perawatan pasien saya.	4	3.7	27	25.2	30	28.0	44	41.1	2	1.9
12	Saya bertanggung jawab menerapkan prinsip <i>patient safety</i> pada saat melaksanakan tugas di perawatan.	13	12.1	19	17.8	45	42.1	29	27.1	1	0.9
CONTROL/RESPONSIBILITY											
13	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang ditetapkan oleh kepala ruangan.	6	5.6	29	27.10	30	28.03	30	28.03	12	11.21
14	Saya mampu mengontrol kejadian ditempat kerja meskipun dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah.	6	5.6	20	18.7	42	39.3	35	32.7	4	3.7
15	Saya berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja di ruang perawatan covid.	9	8.4	50	46.7	25	23.4	23	21.5	0	0
PRAISE/RECOGNITION											
16	Pihak manajemen secara kontinyu mengunjungi ruang karantina/isolasi perawat untuk memberikan motivasi dan dukungan.	17	15.9	21	19.6	36	33.6	31	29.0	2	1.9

No	Pernyataan	<i>Job Satisfaction</i>									
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
17	Atasan langsung saya sering memberikan pujian pada saat saya memberikan saran/ide.	2	1.9	52	48.6	23	21.5	27	25.2	3	2.8
18	Saya dan tim selalu antusias dan menghargai pendapat/saran yang disampaikan.	0	0	21	19.6	49	45.8	30	28.0	7	6.5
CO-WORKERS											
19	Saya dan tim saya bahu membahu dalam menyelesaikan tugas bersama.	0	0	36	33.64	26	24.3	43	40.18	2	1.9
20	Saya senang bekerja bersama tim saya.	8	7.5	33	30.8	42	39.3	20	18.7	4	3.7
21	Saya dan tim senang berdiskusi tentang pekerjaan kami.	17	15.9	23	21.5	45	42.1	20	18.7	2	1.9
INTERACTION											
22	Saya memiliki kesempatan untuk bersosialisasi diluar jam kerja.	26	24.3	25	23.4	26	24.3	28	26.2	2	1.9
23	Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan profesi lain di rumah sakit.	6	5.6	18	16.8	46	43.0	37	34.6	0	0
24	Saya memiliki hubungan baik dengan staf manajemen di rumah sakit.	16	15.0	24	22.4	35	32.7	30	28.0	2	1.9

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang *Organizational Citizenship Behavior* di RS Universitas Hasanuddin

No	Pernyataan	<i>Job Satisfaction</i>									
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Interpersonal Citizenship Performance</i>											
1	Kewajiban bagi saya menggantikan jadwal jaga perawat lain ketika berhalangan masuk maupun saat sedang terinfeksi covid 19	17	15.9	34	31.8	38	35.5	18	16.8	0	0
2	Saya lebih mengutamakan kepentingan rumah sakit meskipun mengorbankan kepentingan pribadi saya.	20	18.7	27	25.2	32	29.9	26	24.3	2	1.9
3	Saya selalu bersedia membantu perawat lain menyelesaikan pekerjaannya meski harus <i>overtime</i> dan tidak mendapatkan imbalan.	21	19.6	25	23.4	38	35.5	21	19.6	2	1.9
4	Saya sangat antusias dan aktif mengajak perawat lain berpartisipasi aktif dan bersinergi di rumah sakit.	18	16.8	36	33.6	32	29.9	20	18.7	1	0.9
<i>Organizational Citizenship Performance</i>											
5	Saya mendukung dan melaksanakan segala bentuk kebijakan dan program kerja rumah sakit dalam meningkatkan kualitas layanan covid 19.	26	24.3	18	16.8	34	31.8	28	26.2	1	0.9
6	Saya akan tetap bekerja meskipun rumah sakit mengalami kesulitan ataupun kondisi yang berat.	17	15.9	16	15.0	33	30.8	41	38.3	0	0
7	Saya wajib menyampaikan saran dan masukan untuk perbaikan pelayanan di rumah sakit	9	8.4	21	19.6	31	29.0	44	41.1	2	1.9

No	Pernyataan	<i>Job Satisfaction</i>									
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Job/ Task Citizenship Performance</i>											
8	Saya tidak pernah terlambat ke kantor saat jam kerja dimulai.	10	9.3	31	29.0	41	38.3	24	22.4	1	0.9
9	Saya selalu fokus dan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	4	3.7	13	12.1	42	39.3	45	42.1	3	2.8
10	Saya senang melayani dan memberi bantuan ekstra kepada pasien/keluarga pasien covid.	8	7.5	20	18.7	24	22.4	53	49.5	2	1.9

ANALISIS BIVARIAT

Kategori *Workplace Variables* * Kategori OCB

Crosstabulation

			OCB		Total
			TINGGI	RENDAH	
WORKPLACE	TINGGI	Count	31	24	55
		Expected Count	21.1	33.9	55.0
		% within WORKPLACE	56.4%	43.6%	100.0%
		% within OCB	75.6%	36.4%	51.4%
		% of Total	29.0%	22.4%	51.4%
	RENDAH	Count	10	42	52
		Expected Count	19.9	32.1	52.0
		% within WORKPLACE	19.2%	80.8%	100.0%
		% within OCB	24.4%	63.6%	48.6%
		% of Total	9.3%	39.3%	48.6%
Total	Count	41	66	107	
	Expected Count	41.0	66.0	107.0	
	% within WORKPLACE	38.3%	61.7%	100.0%	
	% within OCB	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	38.3%	61.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15.593 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.062	1	.000		
Likelihood Ratio	16.172	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	15.448	1	.000		
N of Valid Cases ^b	107				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.93.

b. Computed only for a 2x2 table

*Kategori Workplace Variables * Kategori Job Satisfaction*

Crosstabulation

			<i>Job Satisfaction</i>		Total
			BAIK	BURUK	
WORKPLACE	TINGGI	Count	32	23	55
		Expected Count	25.7	29.3	55.0
		% within WORKPLACE	58.2%	41.8%	100.0%
		% within Job Satisfaction	64.0%	40.4%	51.4%
		% of Total	29.9%	21.5%	51.4%
	RENDAH	Count	18	34	52
		Expected Count	24.3	27.7	52.0
		% within WORKPLACE	34.6%	65.4%	100.0%
		% within Job Satisfaction	36.0%	59.6%	48.6%
		% of Total	16.8%	31.8%	48.6%
Total		Count	50	57	107
		Expected Count	50.0	57.0	107.0
		% within WORKPLACE	46.7%	53.3%	100.0%
		% within Job Satisfaction	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	46.7%	53.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.963 ^a	1	.015		
Continuity Correction ^b	5.054	1	.025		
Likelihood Ratio	6.025	1	.014		
Fisher's Exact Test				.020	.012
Linear-by-Linear Association	5.908	1	.015		
N of Valid Cases ^b	107				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24.30.

b. Computed only for a 2x2 table

Kategori *Job Satisfaction* * Kategori *OCB*

Job Satisfaction * OCB Crosstabulation

			OCB		Total
			TINGGI	RENDAH	
Job Satisfaction	BAIK	Count	28	22	50
		Expected Count	19.2	30.8	50.0
		% within <i>Job Satisfaction</i>	56.0%	44.0%	100.0%
		% within OCB	68.3%	33.3%	46.7%
		% of Total	26.2%	20.6%	46.7%
	BURUK	Count	13	44	57
		Expected Count	21.8	35.2	57.0
		% within <i>Job Satisfaction</i>	22.8%	77.2%	100.0%
		% within OCB	31.7%	66.7%	53.3%
		% of Total	12.1%	41.1%	53.3%
Total	Count	41	66	107	
	Expected Count	41.0	66.0	107.0	
	% within <i>Job Satisfaction</i>	38.3%	61.7%	100.0%	
	% within OCB	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	38.3%	61.7%	100.0%	

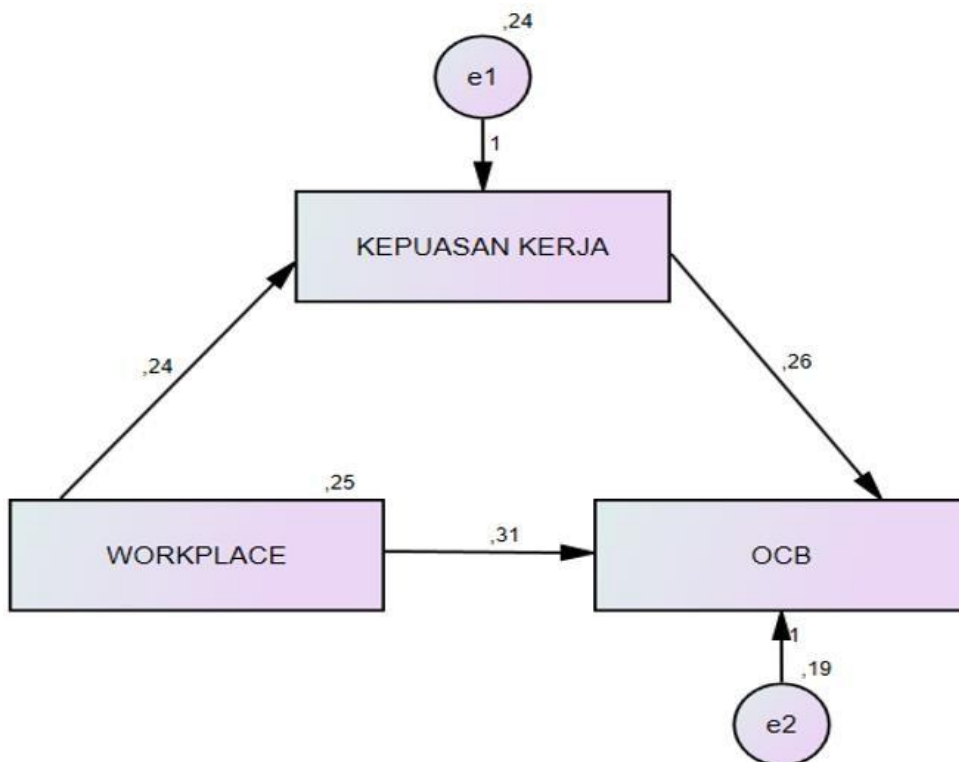
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.416 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	11.052	1	.001		
Likelihood Ratio	12.635	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.000
Linear-by-Linear Association	12.300	1	.000		
N of Valid Cases ^b	107				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.16.

b. Computed only for a 2x2 table

ANALISIS MULTIVARIAT



Output AMOS

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
V2 <--- V1	,236	,094	2,501	,012	par_1
V3 <--- V2	,259	,086	2,991	,003	par_2
V3 <--- V1	,310	,086	3,597	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
V2 <--- V1	,236
V3 <--- V2	,265
V3 <--- V1	,319

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
V1	,250	,034	7,280	***	par_4
e1	,235	,032	7,280	***	par_5
e2	,186	,026	7,280	***	par_6

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
V2	,056
V3	,212

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	V1	V2	V3
V1	,25 0		
V2	,05 9	,249	
V3	,09 3	,083	,23 6

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	V1	V2	V3
V1	1,000		
V2	,236	1,000	
V3	,382	,341	1,000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	V1	V2	V3
V1	,25 0		
V2	,05 9	,249	
V3	,09 3	,083	,23 6

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	V1	V2	V3
V1	1,000		
V2	,236	1,000	
V3	,382	,341	1,000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	V1	V2	V3
V1	,00 0		
V2	,00 0	,000	
V3	,00 0	,000	,00 0

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	V1	V2	V3
V1	,00 0		
V2	,00 0	,000	
V3	,00 0	,000	,00 0

Factor Score Weights (Group number 1 -

Default model) Total Effects (Group

number 1 - Default model)

	V1	V2
V2	,23 6	,000
V3	,37 1	,259

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	V1	V2
V2	,23 6	,000
V3	,38 2	,265

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	V1	V2
V2	,23 6	,000
V3	,31 0	,259

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	V1	V2
V2	,236	,000
V3	,319	,265

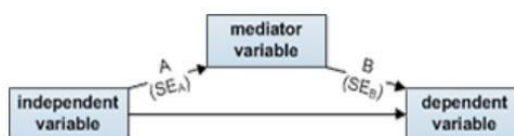
Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	V1	V2
V2	,000	,000
V3	,061	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	V1	V2
V2	,000	,000
V3	,063	,000

PENGARUH TIDAK LANGSUN



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 1.94637432

One-tailed probability: 0.02580490

Two-tailed probability: 0.05160979

