

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnans, A. A., Ginting, E. D., Silvana, & Rizal, A. (2020). Organizational Citizenship Behavior on Nurses: The Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 4315-4321.
- Afsar, B., Shahjehan, A., Cheema, S., & Javed, F. (2018). The effect of perceiving a calling on Pakistani nurses' organizational commitment, organizational citizenship behavior, and job stress. *Journal of Transcultural Nursing*, 29(6), 540–547. <https://doi.org/10.1177/1043659618761531>
- Agheli, R., Roshangar, F., Parvan, K., Sarbakhsh, P., & Shafah, S. (2017). Work stress and organizational citizenship behaviors among nurses. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 10, 1453 - 1459.
- Ahmadi, F. (2010). Survey relationship between OCB and internal & external factors impact on OCB. *European Journal of Social Sciences*, 16(3), 469-486.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107–127. <https://doi.org/10.1177/0033294115625262>
- Allen, T. D. (2006). Rewarding Good Citizens: The Relationship Between Citizenship Behavior, Gender, and Organizational Rewards. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1), 120–143. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00006.x>
- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M. *et al.* (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *BMC Nurs* 19, 15. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1>
- Altuntaş, S., & Baykal, U. (2014). Organizational citizenship behavior levels of nurses and effective factors. *Organizational Citizenship Behavior in Nurses Journal*, 2(1), 89-98.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2019). *Konstruksi tes: kemampuan kognitif*. Pustaka Pelajar

- Blau, P. M. (1964). *Justice in Social Exchange*. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. doi:10.1111/j.1475-682x.1964.tb00583.x
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.
- Chaturvedi, S. K., & Saxena, H. M. (2016). Impact of quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with reference to higher education teachers in Lucknow City. *International Journal of Applied Research*, 3(7), 395–399.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J. and Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2009). *Organization Development & Change* (9th ed.). South Western Cengage Learning.
- Derakhshani, O., & Omar, M. (2015). To Investigate the Relationship between Quality of Worklife and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Employees One of the Governmental Offices in Iran). *Iranian Journal of Business and Economics*, 2(2), 1-8.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Karimin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93 – 108.
- Dramawan, I. K. M., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6880-6912.
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?. *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Eley, D., Eley, R., Bertello, M., & Rogers-Clark, C. (2012). Why did I become a nurse? Personality traits and reasons for entering nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 1546–1555. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05955.x>
- Emerson, C. (2017). Calling to nursing. *Advances in Nursing Science*, 40, 384–394. <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000185>

- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Filho, C. C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Revista Espacios*, 38(3).
- Fitrianasari, *et al.* (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan (studi pada perawat rumah sakit umum Darmayu Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Profit*, 7(1), 12-24.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological Testing Design, Analysis, and Use*. Allyn & Bacon
- Gaurav, K. (2012). *Quality of work life (qwl) and employee satisfaction*. Grin Verlag.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological bulletin*, 112(2), 310.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.
- Hadi, S. (2017). *Statistik*. Pustaka Pelajar.
- Hastuti T. N. & Wibowo U. D. (2020). Pengaruh quality of work life dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior pada perawat tetap. *Psimphoni*, 1(1), 1-9.
- Inda, S. (2013). *Quality of work life*. Shyam Singh Inda.
- Jannantin M. K. & Hadi C. H. (2012). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap produktivitas karyawan produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 144-148.
- Kamel, F. F., Mahfouz, H. H., & Aref, M. A. (2019). Quality of work life and organizational justice: its relation to citizenship behavior among staff nurses. *Evidence-Based Nursing Research*, 1(2), 92. <https://doi.org/10.47104/ebnrojs3.v1i2.57>
- Kashani, F.H. (2012). A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9523-9531.
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing research and practice*, 2017, 5181676. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>

- Kidder, D. L., & Parks, J. M. (2001). The Good Soldier: Who Is S(he)? *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 939–959.
- Konrad, A. M., Corrigan, E., Lieb, P., & Ritchie Jr, J. E. (2000). Sex differences in job attribute preferences among managers and business students. *Group & Organization Management*, 25(2), 108-131.
- Kurniawati. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behavior pada perusahaan elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1-6.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of Business Ethics*, 112, 627–640. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1562-5>
- Lebni, J. Y., Toghroli, R., Abbas, J., Kianipour, N., NeJhaddadgar, N., Salahshoor, M. R., Chaboksavar, F., Moradi, F., & Ziapour, A. (2021). Nurses' Work-Related Quality of Life and Its Influencing Demographic Factors at a Public Hospital in Western Iran: A Cross-Sectional Study. *International quarterly of community health education*, 42(1), 37–45. <https://doi.org/10.1177/0272684X20972838>
- Lian, W., Lin, M., & Wu, K. (2007). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technical is personnel. *Proceedings of Business and Information*, 4, 1-17.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamed, H., Abd El-Fattah, M., & Mohamed, W. (2018). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior among Nurses at El-Mansoura Health Insurance Hospital. *Zagazig Nursing Journal*, 14(1), 148-159. doi: 10.21608/znj.2018.37973.
- Mohammad, S., Kiumarsi, S., & Hashemi, S. M. (2016). Quality of work life and organizational citizenship behavior among the employees in private universities in Malaysia. *International Journal of Business and Innovation*, 2(6), 55–56.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of management journal*, 37(6), 1543-1567.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among

- hospital employees. *Health services management research*, 24(4), 170–181. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2011.011009>
- Mosedeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of work life and turnover intention among hospital employees. *Health Service Management Research*, 24, 170-181.
- Muller, M., Bezuidenhout, M., & Jooste, K. (2008). *Health care service management*. Juta and Co.Ltd.
- Nayeri, N. D., Salehi, T., & Noghabi, A. A. (2011). Quality of work life and productivity among Iranian nurses. *Contemporary nurse*, 39(1), 106–118. <https://doi.org/10.5172/conu.2011.39.1.106>
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. doi:10.1108/pr-04-2017-0136
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. DOI: [10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. 1989. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157 – 164.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., & MacKenzie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, Inc.
- Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020). Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Florence*

*Nightingale journal of nursing*, 28(3), 333–340.  
<https://doi.org/10.5152/FNJJN.2020.19108>

- Pertiwi, N.I. & Harding D. (2021). Adaptasi alat ukur quality of work life versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Konseling*, 18(1), 908-921.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Ponton, R., Brown, T., McDonnell, B., Clark, C., Pepe, J., & Deykerhoff, M. (2014). Vocational perception: A mixed-method Investigation of calling. *Psychologist-Manager Journal*, 17, 182–204.  
<https://doi.org/10.1037/mgr0000019>
- Putra, B. S. (2020). The Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior. *Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*. 395, pp. 77-80. Atlantis Press.  
 doi:<https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.200120.017>
- Ramawickrama, J., Opatha, H., & Pushpakumari, M.D. (2018). Quality of Work Life and Job Performance: Empirical Evidence from Station Masters Working at Sri Lanka Railways. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-22.
- Reddy, M. & Reddy, P. (2010). Quality of work-life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*.
- Robbins S., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education, Inc.
- RS Stella Maris. Visi dan Misi. Diakses pada 29 Desember 2021, dari <https://rsstellamaris.com/visi-misi/>.
- Santosa, R. D. & Indrawati, K. R. (2020). Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1, 12-24.
- Santoso, S. (2010). *Menguasai statistik parametrik*. PT. Alex Media Komputindo.
- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburgh, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101-120.

- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774.
- Shore, L. M., Bommer, W. H., Rao, A. N., & Seo, J. (2009). Social and economic exchange in the employee-organization relationship: The moderating role of reciprocation wariness. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 701–721. <https://doi.org/10.1108/02683940910996752>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Supriyati, et al. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit umum Wisma Rini Pringsewu. *Arteri: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(4), 99-104.
- Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 94-102.
- Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesifar, A., & Yahyavi, S. H. (2015). Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study. *BMC research notes*, 8, 547. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1505-1>
- Timossi, L. da S., Pedroso, B., Pilatti, L. A., & de Francisco, A. C. (2009). Walton's model adaptation for quality of work life evaluation. *Journal of Physical Education*, 20(3), 395-405. DOI: 10.4025/reveducfis.v20i3.5780
- Tsai, Y. & Wu, S.W. (2010). The relationships between organizational citizenship behavior, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 3564-357. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x>
- Uttunggadewi, F. K., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan bagian customer service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144-150

- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Werther, W. B., & Keith, D. (1996). *Human resources and personnel management*. McGraw-Hill Inc.
- White, A. G. (2007). A global projection of subjective well-being: A challenge to positive psychology? *Psychtalk*, 56, 17-20.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linearitas Hubungan*. Fakultas Psikologi UGM.
- Widowati, T. D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(1), 91–99.
- Williams J. G & Davies, F. (2007). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes. *Public Management Review*, 7(1), 1-24.
- Williams, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee *organizational citizenship behavior* intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Winarsuhu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of careerconstruction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78.
- Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric nurses'turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, e51–e56. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.01.005>
- Yanti, Susiladewi & Pradiksa. (2020). Gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi Covid-19 di Bali. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 8(2), 155-162.



Yen, H. R., & Niehoff, B. P. (2004). Organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Examining relationships in Taiwanese banks. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(8), 1617-1637.

Ziedelis, A. (2019). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western Journal of Nursing Research, 41*, 816–833. <https://doi.org/10.1177/0193945918767631>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Kuisiener Penelitian

### KUISIONER PENELITIAN

Selamat Pagi/Siang/Sore Bapak/Ibu dan Salam Sejahtera

Perkenalkan saya Birgita Yoretha Sole mahasiswa Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Dalam rangka pemenuhan studi S1, saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RS Stella Maris Makassar”.

Jika anda termasuk perawat di RS Stella Maris Makassar, maka saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu kurang lebih 10-15 menit untuk mengisi kuisiener. Partisipasi anda bersifat sukarela dan seluruh data pada penelitian ini akan ‘**dijamin kerahasiannya**’ dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila terdapat pertanyaan terkait penelitian ini, anda dapat menghubungi melalui email [birgita23y.s@gmail.com](mailto:birgita23y.s@gmail.com) atau WA +62 882 4228 6212.

Terima Kasih

---

#### INFORMASI PARTISIPAN

- Nama/Inisial : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan
- Usia : \_\_\_\_\_ tahun
- Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ tahun
- Status Kepegawaian :  Tetap       Kontrak
- Pendidikan Terakhir :  D3     D4/S1     S2  
 Lainnya \_\_\_\_\_ (silahkan tuliskan)
- Suku : \_\_\_\_\_
- Status Pernikahan :  Menikah     Belum Menikah     Bercerai
- Bagian/Unit Kerja : \_\_\_\_\_
- Penghasilan :  kurang dari Rp 1.000.000  
 Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000  
 Rp 2.000.001 - Rp 3.000.000  
 Rp 3.000.001 - Rp 4.000.000  
 Rp 4.000.001 - Rp 5.000.000  
 lebih dari Rp 5.000.000

### 1.1 Skala *Organizational Citizenship Behavior*

#### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan mengenai pekerjaan Saudara. Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara. Tidak ada jawaban yang benar atau salah selama itu sesuai dengan keadaan Saudara dan setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda-beda.

Keterangan:

SSTS: Sangat-sangat Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

SSS: Sangat-sangat Setuju

Contoh:

No	Pernyataan	SSTS	STS	TS	N	S	SS	SSS
1	Saya membantu pekerja lain yang mempunyai beban kerja berat.					✓		

Dimohon untuk bekerja secara teliti dan tidak ada item yang terlewatkan.

No	Pernyataan	SSTS	STS	TS	N	S	SS	SSS
1	Saya membantu pekerja lain yang mempunyai beban kerja berat.							
2	Saya adalah orang yang banyak mengeluh untuk mendapatkan perhatian orang lain.							
3	Saya percaya, jika saya melakukan pekerjaan dengan jujur maka saya akan mendapatkan hasil yang baik.							
4	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang masalah-masalah yang tidak penting.							
5	Saya mencoba untuk tidak menciptakan masalah bagi rekan kerja saya.							
6	Saya terus mengikuti perubahan yang ada di dalam Rumah Sakit.							
7	Saya cenderung membesar-besarkan masalah kecil.							
8	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja saya.							

9	Saya menghadiri pertemuan yang tidak bersifat wajib, namun dianggap penting bagi Rumah Sakit.								
10	Saya selalu siap mengulurkan tangan untuk membantu rekan-rekan kerja yang ada di sekitar saya.								
11	Saya terlibat dalam peran yang tidak dibutuhkan, namun membantu citra Rumah Sakit.								
12	Saya membaca dan mengikuti pengumuman, memo dan lain-lain yang diberikan oleh Rumah Sakit.								
13	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya yang tidak hadir bekerja.								
14	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain.								
15	Dengan senang hati, saya membantu rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam pekerjaannya.								
16	Saya selalu berfokus pada apa yang salah dan bukan pada sisi positifnya.								
17	Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan pekerja lain.								
18	Kehadiran saya di tempat kerja berada di atas rata-rata.								
19	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang sedang dilakukan oleh Rumah Sakit.								
20	Saya sadar bagaimana perilaku saya dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain.								
21	Saya tidak memerlukan adanya waktu tambahan untuk istirahat.								
22	Saya mematuhi peraturan Rumah Sakit, bahkan saat tidak ada yang memperhatikan.								
23	Saya membantu mengorientasikan pekerja baru meski tidak diperlukan.								
24	Saya adalah salah satu pegawai yang paling teliti.								

## 1.2 Skala *Quality of Work Life*

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan mengenai pekerjaan Saudara. Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara. Tidak ada jawaban yang benar atau salah selama itu sesuai dengan keadaan Saudara dan setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda-beda.

Keterangan:

STP: Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

N : Netral

P : Puas

SP: Sangat Puas

Contoh:

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
1	Seberapa puas Saudara dengan gaji yang diterima?				✓	

Dimohon untuk bekerja secara teliti dan tidak ada item yang terlewatkan.

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
1	Seberapa puas Saudara dengan gaji yang diterima?					
2	Seberapa puas Saudara dengan gaji yang diterima jika dibanding dengan gaji yang diperoleh rekan kerja?					
3	Seberapa puas Saudara dengan berbagai tunjangan (tunjangan kinerja, tunjangan makan, dan lainnya) yang diberikan instansi?					
4	Seberapa puas Saudara dengan jam kerja Saudara?					
5	Seberapa puas Saudara dengan beban kerja Saudara?					
6	Seberapa puas Saudara dengan kondisi kerja di tempat kerja Saudara?					
7	Mengenai kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan Saudara, apa yang Saudara rasakan?					
8	Apakah Saudara puas dengan otonomi (kesempatan untuk membuat keputusan) yang Saudara miliki di tempat kerja?					
9	Apakah Saudara puas dengan tingkat kepentingan dari tugas/pekerjaan/aktivitas yang Saudara lakukan?					
10	Seberapa puas Saudara dengan evaluasi kinerja di tempat kerja?					
11	Mengenai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Saudara, apa yang Saudara rasakan?					

12	Seberapa puas Saudara dengan peluang pertumbuhan profesional (karir) di tempat kerja?					
13	Seberapa puas Saudara dengan pelatihan yang Saudara ikuti?					
14	Mengenai insentif yang diberikan instansi untuk belajar (pendidikan), apa yang Saudara rasakan?					
15	Mengenai diskriminasi (sosial, ras, agama, dan lainnya) di tempat kerja Saudara, apa yang Saudara rasakan?					
16	Mengenai relasi Saudara dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja, apa yang Saudara rasakan?					
17	Mengenai komitmen tim dan rekan kerja Saudara terhadap pekerjaan, apa yang Saudara rasakan?					
18	Seberapa puas Saudara terhadap instansi dalam menghormati hak-hak pegawai?					
19	Seberapa puas Saudara dengan kebebasan berekspresi (kesempatan untuk memberikan pendapat) di tempat kerja?					
20	Seberapa puas Saudara dengan norma dan aturan di tempat kerja Saudara?					
21	Mengenai penghormatan terhadap karakteristik individu dan keunikan diri di tempat kerja, apa yang Saudara rasakan?					
22	Seberapa puas Saudara dengan pengaruh pekerjaan terhadap kesempatan waktu luang Saudara?					
23	Seberapa puas Saudara dengan jadwal bekerja dan istirahat Saudara?					
24	Mengenai rasa bangga menjalankan pekerjaan Saudara, apa yang Saudara rasakan?					
25	Apakah Saudara puas dengan citra instansi di mata masyarakat?					
26	Seberapa puas Saudara dengan kontribusi instansi terhadap masyarakat?					
27	Seberapa puas Saudara dengan pelayanan dan kualitas produk yang dihasilkan instansi?					

## Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Skala Organizational Citizenship Behavior

### 2.1 First Order Standardized Loading Factor Aitem Organizational Citizenship Behavior

Indicator	Standardized Loading Factor	Keterangan
AL1	0,5463	Valid
AL10	0,7066	Valid
AL13	0,5502	Valid
AL15	0,7581	Valid
AL23	0,3703	Gugur
CO5	0,0463	Gugur
CO8	0,7159	Valid
CO14	0,58	Valid
CO17	0,6558	Valid
CO20	0,6661	Valid
CS3	0,5435	Valid
CS18	0,5511	Valid
CS21	0,5843	Valid
CS22	0,5892	Valid
CS24	0,1464	Gugur
SP2	0,815	Valid
SP4	0,8405	Valid
SP7	0,7763	Valid
SP16	0,5172	Valid
SP19	0,1578	Gugur
CV6	0,8688	Valid
CV9	0,5556	Valid
CV11	-0,0242	Gugur
CV12	0,6894	Valid

### 2.2 Second Order Standardized Loading Factor Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Indicator	Standardized Loading Factor	Keterangan
AL	0,7921	Valid
CO	0,9061	Valid
CS	0,6366	Valid
SP	0,5959	Valid
CV	0,6775	Valid

### 2.3 Goodness of Fit

	Value	Keterangan
RMSEA	0,032	Good Fit (<0,08)
NFI	0,940	
CFI	0,990	Good Fit (>0,9)
GFI	0,964	



### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Skala *Quality of Work Life*

#### 3.1 First Order Standardized Loading Factor Aitem *Quality of Work Life*

Indicator	Standardized Loading Factor	Keterangan
QWL1	0,8645	Valid
QWL2	0,9056	Valid
QWL3	0,6465	Valid
QWL4	0,5455	Valid
QWL5	0,5919	Valid
QWL6	0,7227	Valid
QWL7	0,6801	Valid
QWL8	0,6157	Valid
QWL9	0,612	Valid
QWL10	0,7767	Valid
QWL11	0,7182	Valid
QWL12	0,6273	Valid
QWL13	0,6007	Valid
QWL14	0,6382	Valid
QWL15	0,3307	Gugur
QWL16	0,8326	Valid
QWL17	0,599	Valid
QWL18	0,7056	Valid
QWL19	0,7771	Valid
QWL20	0,6095	Valid
QWL21	0,9532	Valid
QWL22	0,6508	Valid
QWL23	0,7817	Valid
QWL24	0,621	Valid
QWL25	0,7146	Valid
QWL26	0,8184	Valid
QWL27	0,7419	Valid

#### 3.2 Second Order Standardized Loading Factor Dimensi *Quality of Work Life*

Indicator	Standardized Loading Factor	Keterangan
D1	0,5261	Valid
D2	0,6463	Valid
D3	0,662	Valid
D4	0,5947	Valid
D5	0,5867	Valid
D6	0,8802	Valid
D7	0,8647	Valid
D8	0,863	Valid

### 3.3 Goodness of Fit

	<b>Value</b>	<b>Keterangan</b>
RMSEA	0,072	Good Fit (<0,08)
NFI	0,927	
CFI	0,962	Good Fit (>0,9)
GFI	0,955	

## Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

### 4.1 Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

Frequentist Scale Reliability Statistics		
Estimate	McDonald's Cronbach's	
Point estimate	0.852	0.849
95% CI lower bound	0.816	
95% CI upper bound	0.877	

### 4.2 Uji Reliabilitas *Quality of Work Life*

Frequentist Scale Reliability Statistics		
Estimate	McDonald's Cronbach's	
Point estimate	0.904	0.911
95% CI lower bound	0.891	
95% CI upper bound	0.928	

## Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif

## Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	13.1	13.1	13.1
	Perempuan	166	86.9	86.9	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	25	13.1	13.1	13.1
	26-30 Tahun	63	33.0	33.0	46.1
	31-35 Tahun	61	31.9	31.9	78.0
	36-40 Tahun	21	11.0	11.0	89.0
	Diatas 40 Tahun	21	11.0	11.0	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

## Lama\_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 5 Tahun	90	47.1	47.1	47.1
	6-10 Tahun	45	23.6	23.6	70.7
	11-15 Tahun	29	15.2	15.2	85.9
	16-20 Tahun	9	4.7	4.7	90.6
	>20 Tahun	18	9.4	9.4	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

## Status\_Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	133	69.6	69.6	69.6
	Kontrak	58	30.4	30.4	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

**Pendidikan\_Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	63	33.0	33.0	33.0
	D4/S1	128	67.0	67.0	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

**Suku**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Makassar	15	7.9	7.9	7.9
	Bugis	18	9.4	9.4	17.3
	Jawa	2	1.0	1.0	18.3
	Toraja	91	47.6	47.6	66.0
	NTT/NTB	25	13.1	13.1	79.1
	Lainnya	40	20.9	20.9	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

**Status\_Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	110	57.6	57.6	57.6
	Belum Menikah	80	41.9	41.9	99.5
	Bercerai	1	.5	.5	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

**Penghasilan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp1.000.000-Rp2.000.000	29	15.2	15.2	15.2
	Rp2.000.001-Rp3.000.000	140	73.3	73.3	88.5
	Rp3.000.001-Rp4.000.000	17	8.9	8.9	97.4
	Rp4.000.001-Rp5.000.000	5	2.6	2.6	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

### Jenis Kelamin \* OCB Crosstabulation

		Kateg_OCB					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
JK	Laki-laki	Count	1	5	11	6	2	25
		% within JK	4.0%	20.0%	44.0%	24.0%	8.0%	100.0%
	Perempuan	Count	13	35	71	35	12	166
		% within JK	7.8%	21.1%	42.8%	21.1%	7.2%	100.0%
Total		Count	14	40	82	41	14	191
		% within JK	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

### Jenis Kelamin \* QWL Crosstabulation

		Kateg_QWL					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
JK	Laki-laki	Count	1	2	16	4	2	25
		% within JK	4.0%	8.0%	64.0%	16.0%	8.0%	100.0%
	Perempuan	Count	17	20	97	28	4	166
		% within JK	10.2%	12.0%	58.4%	16.9%	2.4%	100.0%
Total		Count	18	22	113	32	6	191
		% within JK	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%

### Usia \* OCB Crosstabulation

		Kateg_OCB					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Usia	21-25 Tahun	Count	0	4	11	5	5	25
		% within Usia	0.0%	16.0%	44.0%	20.0%	20.0%	100.0%
	26-30 Tahun	Count	8	17	24	11	3	63
		% within Usia	12.7%	27.0%	38.1%	17.5%	4.8%	100.0%
	31-35 Tahun	Count	4	11	27	14	5	61
		% within Usia	6.6%	18.0%	44.3%	23.0%	8.2%	100.0%
	36-40 Tahun	Count	2	4	7	8	0	21
		% within Usia	9.5%	19.0%	33.3%	38.1%	0.0%	100.0%
	Diatas 40 Tahun	Count	0	4	13	3	1	21
		% within Usia	0.0%	19.0%	61.9%	14.3%	4.8%	100.0%
Total		Count	14	40	82	41	14	191
		% within Usia	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

## Usia \* QWL Crosstabulation

		Kateg_QWL					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Usia	21-25 Tahun	Count	0	4	16	4	1	25
		% within Usia	0.0%	16.0%	64.0%	16.0%	4.0%	100.0%
	26-30 Tahun	Count	5	5	39	11	3	63
		% within Usia	7.9%	7.9%	61.9%	17.5%	4.8%	100.0%
	31-35 Tahun	Count	6	7	36	10	2	61
		% within Usia	9.8%	11.5%	59.0%	16.4%	3.3%	100.0%
	36-40 Tahun	Count	2	4	12	3	0	21
		% within Usia	9.5%	19.0%	57.1%	14.3%	0.0%	100.0%
	Diatas 40 Tahun	Count	5	2	10	4	0	21
		% within Usia	23.8%	9.5%	47.6%	19.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	18	22	113	32	6	191
		% within Usia	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%

## Lama\_Bekerja \* OCB Crosstabulation

		Kateg_OCB					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Lama_Bekerja	<= 5 Tahun	Count	6	21	37	17	9	90
		% within Lama_Bekerja	6.7%	23.3%	41.1%	18.9%	10.0%	100.0%
	6-10 Tahun	Count	3	8	19	14	1	45
		% within Lama_Bekerja	6.7%	17.8%	42.2%	31.1%	2.2%	100.0%
	11-15 Tahun	Count	5	6	11	4	3	29
		% within Lama_Bekerja	17.2%	20.7%	37.9%	13.8%	10.3%	100.0%
	16-20 Tahun	Count	0	1	5	3	0	9
		% within Lama_Bekerja	0.0%	11.1%	55.6%	33.3%	0.0%	100.0%
	>20 Tahun	Count	0	4	10	3	1	18
		% within Lama_Bekerja	0.0%	22.2%	55.6%	16.7%	5.6%	100.0%
Total		Count	14	40	82	41	14	191
		% within Lama_Bekerja	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

### Lama\_Bekerja \* QWL Crosstabulation

			Kateg_QWL					
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Lama_Bekerja	<= 5 Tahun	Count	4	10	56	15	5	90
		% within Lama_Bekerja	4.4%	11.1%	62.2%	16.7%	5.6%	100.0%
	6-10 Tahun	Count	4	6	28	7	0	45
		% within Lama_Bekerja	8.9%	13.3%	62.2%	15.6%	0.0%	100.0%
	11-15 Tahun	Count	4	4	16	4	1	29
		% within Lama_Bekerja	13.8%	13.8%	55.2%	13.8%	3.4%	100.0%
	16-20 Tahun	Count	1	0	6	2	0	9
		% within Lama_Bekerja	11.1%	0.0%	66.7%	22.2%	0.0%	100.0%
>20 Tahun	Count	5	2	7	4	0	18	
	% within Lama_Bekerja	27.8%	11.1%	38.9%	22.2%	0.0%	100.0%	
Total	Count	18	22	113	32	6	191	
	% within Lama_Bekerja	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%	

### Status\_Kepegawaian \* OCB Crosstabulation

			Kateg_OCB					
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Status_Kepegawaian	Tetap	Count	9	28	59	29	8	133
		% within Status_Kepegawaian	6.8%	21.1%	44.4%	21.8%	6.0%	100.0%
	Kontrak	Count	5	12	23	12	6	58
		% within Status_Kepegawaian	8.6%	20.7%	39.7%	20.7%	10.3%	100.0%
Total	Count	14	40	82	41	14	191	
	% within Status_Kepegawaian	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%	

### Status\_Kepegawaian \* QWL Crosstabulation

			Kateg_QWL					
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Status_Kepegawaian	Tetap	Count	16	16	77	21	3	133
		% within Status_Kepegawaian	12.0%	12.0%	57.9%	15.8%	2.3%	100.0%
	Kontrak	Count	2	6	36	11	3	58
		% within Status_Kepegawaian	3.4%	10.3%	62.1%	19.0%	5.2%	100.0%
Total	Count	18	22	113	32	6	191	
	% within Status_Kepegawaian	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%	



### Pendidikan\_Terakhir \* OCB Crosstabulation

		Kateg_OCB					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Pendidikan_ Terakhir	D3	Count	6	15	28	12	2	63
		% within Pendidikan_Terakhir	9.5%	23.8%	44.4%	19.0%	3.2%	100.0%
D4/S1	Count	8	25	54	29	12	128	
		% within Pendidikan_Terakhir	6.3%	19.5%	42.2%	22.7%	9.4%	100.0%
Total	Count	14	40	82	41	14	191	
		% within Pendidikan_Terakhir	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

### Pendidikan\_Terakhir \* QWL Crosstabulation

		Kateg_QWL					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Pendidikan_ Terakhir	D3	Count	10	7	35	10	1	63
		% within Pendidikan_Terakhir	15.9%	11.1%	55.6%	15.9%	1.6%	100.0%
D4/S1	Count	8	15	78	22	5	128	
		% within Pendidikan_Terakhir	6.3%	11.7%	60.9%	17.2%	3.9%	100.0%
Total	Count	18	22	113	32	6	191	
		% within Pendidikan_Terakhir	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%

### Suku \* OCB Crosstabulation

		Kateg_OCB					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Suku	Makassar	Count	1	5	6	3	0	15
		% within Suku	6.7%	33.3%	40.0%	20.0%	0.0%	100.0%
Bugis	Count	0	4	8	5	1	18	
		% within Suku	0.0%	22.2%	44.4%	27.8%	5.6%	100.0%
Jawa	Count	0	0	2	0	0	2	
		% within Suku	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Toraja	Count	9	21	39	15	7	91	
		% within Suku	9.9%	23.1%	42.9%	16.5%	7.7%	100.0%
Nusa Tenggara	Count	1	6	12	5	1	25	
		% within Suku	4.0%	24.0%	48.0%	20.0%	4.0%	100.0%
Lainnya	Count	3	4	15	13	5	40	
		% within Suku	7.5%	10.0%	37.5%	32.5%	12.5%	100.0%
Total	Count	14	40	82	41	14	191	
		% within Suku	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

### Suku \* QWL Crosstabulation

		Kateg_QWL					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Suku	Makassar	Count	2	0	10	3	0	15
		% within Suku	13.3%	0.0%	66.7%	20.0%	0.0%	100.0%
	Bugis	Count	2	3	10	2	1	18
		% within Suku	11.1%	16.7%	55.6%	11.1%	5.6%	100.0%
	Jawa	Count	0	0	2	0	0	2
		% within Suku	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Toraja	Count	12	13	49	15	2	91
		% within Suku	13.2%	14.3%	53.8%	16.5%	2.2%	100.0%
	Nusa Tenggara	Count	0	3	17	4	1	25
		% within Suku	0.0%	12.0%	68.0%	16.0%	4.0%	100.0%
	Lainnya	Count	2	3	25	8	2	40
		% within Suku	5.0%	7.5%	62.5%	20.0%	5.0%	100.0%
Total		Count	18	22	113	32	6	191
		% within Suku	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%

### Status\_Pernikahan \* OCB Crosstabulation

		Kateg_OCB					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Status_Pernikahan	Menikah	Count	11	26	47	24	3	110
		% within Status_Pernikahan	10.0%	23.6%	41.8%	21.8%	2.7%	100.0%
	Belum Menikah	Count	3	14	35	17	11	80
		% within Status_Pernikahan	3.8%	17.5%	43.8%	21.3%	13.8%	100.0%
Total		Count	14	40	82	41	14	191
		% within Status_Pernikahan	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

### Status\_Pernikahan \* QWL Crosstabulation

			Kateg_QWL					
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Status_Pernikahan	Menikah	Count	15	14	62	17	3	111
		% within Status_Pernikahan	13.5%	12.6%	55.9%	15.3%	2.7%	100.0%
	Belum Menikah	Count	3	8	51	15	3	80
		% within Status_Pernikahan	3.8%	10.0%	63.7%	18.8%	3.8%	100.0%
Total		Count	18	22	113	32	6	191
		% within Status_Pernikahan	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%

### Penghasilan \* OCB Crosstabulation

			Kateg_OCB					
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Penghasilan	Rp1.000.000-	Count	5	9	7	5	3	29
	Rp2.000.000	% within Penghasilan	17.2%	31.0%	24.1%	17.2%	10.3%	100.0%
	Rp2.000.001-	Count	8	29	66	28	9	140
	Rp3.000.000	% within Penghasilan	5.7%	20.7%	47.1%	20.0%	6.4%	100.0%
	Rp3.000.001-	Count	0	1	7	7	2	17
	Rp4.000.000	% within Penghasilan	0.0%	5.9%	41.2%	41.2%	11.8%	100.0%
	Rp4.000.001-	Count	1	1	2	1	0	5
	Rp5.000.000	% within Penghasilan	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	14	40	82	41	14	191
		% within Penghasilan	7.3%	20.9%	42.9%	21.5%	7.3%	100.0%

### Penghasilan \* Kateg\_QWL Crosstabulation

			Kateg_QWL					
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Penghasilan	Rp1.000.000-	Count	2	3	18	3	3	29
	Rp2.000.000	% within Penghasilan	6.9%	10.3%	62.1%	10.3%	10.3%	100.0%
	Rp2.000.001-	Count	14	17	82	24	3	140
	Rp3.000.000	% within Penghasilan	10.0%	12.1%	58.6%	17.1%	2.1%	100.0%
	Rp3.000.001-	Count	1	2	10	4	0	17
	Rp4.000.000	% within Penghasilan	5.9%	11.8%	58.8%	23.5%	0.0%	100.0%
	Rp4.000.001-	Count	1	0	3	1	0	5
	Rp5.000.000	% within Penghasilan	20.0%	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	18	22	113	32	6	191
		% within Penghasilan	9.4%	11.5%	59.2%	16.8%	3.1%	100.0%

## Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		191
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.25068393
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.047
Test Statistic		.083
Exact Sig. (2-tailed)		.140
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	8392.837	35	239.795	3.934	.000
QWL	Groups	Linearity	4907.133	1	4907.133	80.502	.000
		Deviation from Linearity	3485.705	34	102.521	1.682	.018
Within Groups			9448.315	155	60.957		
Total			17841.152	190			

## Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 <sup>a</sup>	.275	.271	8.272

- a. Predictors: (Constant), QWL

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4907.133	1	4907.133	71.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12934.019	189	68.434		
	Total	17841.152	190			

- a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), QWL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	58.579	6.653		8.805	.000
	QWL	.587	.069	.524	8.468	.000

a. Dependent Variable: OCB

## Lampiran 9 Matriks Korelasi Dimensi QWL dan OCB

		Correlations								Total QWL
		Adequate & fair compensation	Safe & healthy working conditions	Immediate opportunity to use & develop human capacities	Opportunity for continued growth & security	Social integration in the work organization	Constitutionalism in the work organization	Work & total life space	Social relevance of work life	
Altruism	Pearson Correlation	.237**	.401**	.481**	.240**	.168*	.476**	.381**	.304**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.020	.000	.000	.000	.000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Courtesy	Pearson Correlation	.106	.275**	.340**	.094	.241**	.375**	.356**	.346**	.364**
	Sig. (2-tailed)	.143	.000	.000	.194	.001	.000	.000	.000	.000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Conscientiousness	Pearson Correlation	.099	.335**	.406**	.195**	.315**	.461**	.354**	.455**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.175	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Sportmanship	Pearson Correlation	.132	.304**	.293**	.066	.143*	.140	.173*	.182*	.273**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.000	.364	.048	.054	.017	.012	.000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Civic Virtue	Pearson Correlation	.175*	.180*	.306**	.238**	.160*	.331**	.332**	.307**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.015	.013	.000	.001	.027	.000	.000	.000	.000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Total OCB	Pearson Correlation	.189**	.412**	.501**	.209**	.278**	.485**	.434**	.438**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 10 Matriks Korelasi OCB dan Demografi**

		<b>Correlations</b>						
		JK	Usia	LamaBekerja	StatusPegawai	PendidikanTerakhir	StatusPernikahan	OCB
JK	Pearson Correlation	1	.248**	.198**	-.284**	-.008	-.162*	-.045
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.000	.911	.025	.539
	N	191	191	191	191	191	191	191
Usia	Pearson Correlation	.248**	1	.855**	-.590**	-.332**	-.534**	-.036
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.617
	N	191	191	191	191	191	191	191
Lama Bekerja	Pearson Correlation	.198**	.855**	1	-.534**	-.410**	-.392**	-.012
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.000	.000	.874
	N	191	191	191	191	191	191	191
Status Pegawai	Pearson Correlation	-.284**	-.590**	-.534**	1	.318**	.273**	.017
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.818
	N	191	191	191	191	191	191	191
Pendidikan Terakhir	Pearson Correlation	-.008	-.332**	-.410**	.318**	1	.177*	.144*
	Sig. (2-tailed)	.911	.000	.000	.000		.014	.046
	N	191	191	191	191	191	191	191
Status Pernikahan	Pearson Correlation	-.162*	-.534**	-.392**	.273**	.177*	1	.207
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.014		.104
	N	191	191	191	191	191	191	191
OCB	Pearson Correlation	-.045	-.036	-.012	.017	.144*	.207**	1
	Sig. (2-tailed)	.539	.617	.874	.818	.046	.004	
	N	191	191	191	191	191	191	191

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 11 Matriks Korelasi QWL dan Demografi**

		<b>Correlations</b>						
		JK	Usia	LamaBekerja	StatusPegawai	PendidikanTerakhir	StatusPernikahan	QWL
JK	Pearson Correlation	1	.248**	.198**	-.284**	-.008	-.162*	-.094
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.000	.911	.025	.197
	N	191	191	191	191	191	191	191
Usia	Pearson Correlation	.248**	1	.855**	-.590**	-.332**	-.534**	-.108
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.138
	N	191	191	191	191	191	191	191
Lama Bekerja	Pearson Correlation	.198**	.855**	1	-.534**	-.410**	-.392**	-.119
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.000	.000	.100
	N	191	191	191	191	191	191	191
Status Pegawai	Pearson Correlation	-.284**	-.590**	-.534**	1	.318**	.273**	.114
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.115
	N	191	191	191	191	191	191	191
Pendidikan Terakhir	Pearson Correlation	-.008	-.332**	-.410**	.318**	1	.177*	.113
	Sig. (2-tailed)	.911	.000	.000	.000		.014	.121
	N	191	191	191	191	191	191	191
Status Pernikahan	Pearson Correlation	-.162*	-.534**	-.392**	.273**	.177*	1	.128
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.014		.078
	N	191	191	191	191	191	191	191
QWL	Pearson Correlation	-.094	-.108	-.119	.114	.113	.128	1
	Sig. (2-tailed)	.197	.138	.100	.115	.121	.078	
	N	191	191	191	191	191	191	191

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 12 Gambaran OCB dan QWL Berdasarkan Unit Kerja**

Unit	<i>Mean</i> ( $\bar{x}$ ) OCB	Kategori	<i>Mean</i> ( $\bar{x}$ ) QWL	Kategori
Obgyn	118,00	Sedang	96,18	Sedang
Perawatan Anak	113,45	Sedang	96,32	Sedang
Perawatan Umum I	119,68	Tinggi	98,58	Sedang
Perawatan Umum II	120,05	Tinggi	101,63	Sedang
Perawatan Lansia I	119,00	Sedang	97,29	Sedang
Perawatan Lansia II	113,96	Sedang	98,17	Sedang
Poliklinik	<b>109,33</b>	<b>Rendah</b>	<b>86,87</b>	<b>Rendah</b>
IGD	117,09	Sedang	98,73	Sedang
ICU	<b>103,00</b>	<b>Rendah</b>	<b>88,29</b>	<b>Rendah</b>
Kamar Operasi	114,29	Sedang	91,12	Sedang

### Lampiran 13 Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767  
Fax. 586297. Email : psikologifkub@gmail.com

13 Januari 2022

Nomor : 1138/UN4.6.8/PT.01.04/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth, Direktur Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Di -

Tempat

Dengan hormat kami sampaikan bahwa Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tersebut dibawah ini :

Nama : Birgita Yoretha Sole  
NIM : C021181007  
HP : 088242286212

bermaksud melakukan Pengambilan data penelitian dalam rangka penulisan Skripsi mengenai "**Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar**".

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan Izin Penelitian kepada yang bersangkutan untuk melakukan Pengambilan Data berupa data-data administrasi dan penyebaran kuisioner di Rumah Sakit Stella Maris, dalam kurun Waktu Februari-Maret 2021.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Kedokteran Unhas
2. Kasubang Akademik FK Unhas
3. Arsip



Ketua Pymt.

**Dr. Achlas Nanang Afandi, M.A**  
NIP. 19810725 201012 1 004

### Lampiran 14 Keterangan Izin Penelitian

