

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Tenaga Medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Muhamad Salim

S1-Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *worklife balance*, spiritualitas di tempat kerja, terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi pada tenaga medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *worklife balance* dan spiritualitas di tempat kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah *non probability sampling*, dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 38 responden. Hipotesis diuji dengan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan analisis jalur. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R2* substruktural I sebesar 0,882 artinya 88,2% variabel *komitmen organisasi* dapat dipengaruhi oleh *worklife balance* dan *spiritualitas di tempat kerja* dan 17,8% dipengaruhi variabel lain di luar model. Sementara itu nilai *Adjusted R2* substruktural II sebesar 0,939 artinya 93,9% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *worklife balance*, *spiritualitas di tempat kerja*, dan *komitmen organisasi*, serta 6,1% dipengaruhi variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingginya *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *worklife balance*, *spiritualitas di tempat kerja*, dan *komitmen*. Sementara *worklife balance* dan *spiritualitas di tempat kerja* bisa berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* serta *komitmen organisasi* dapat dijadikan sebagai variabel intervening secara parsial.

Kata kunci : *Worklife balance*, *spiritualitas di tempat kerja*, *komitmen organisasi*, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang kompleks. Terdapat beberapa jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga mampu untuk mencapai visi dan misi organisasi.

RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun merupakan organisasi yang memberikan pelayanan jasa kesehatan. Sebuah rumah sakit dengan pelayanan prima selama 24 jam dan berfokus pada kebutuhan pasien. Untuk dapat menjadikan rumah sakit dengan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan visinya yaitu “menuju rumah sakit yang islami dengan pelayanan prima, profesional, terjangkau dengan tanpa mengesampingkan unsur sosial”, maka diperlukan sebuah kerjasama yang baik oleh semua elemen yang terlibat dalam aktifitas organisasi termasuk tenaga medis khususnya perawat dan bidan. Sampai saat ini, jumlah perawat dan bidan di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun berjumlah 38 orang. Berdasarkan wawancara peneliti menemukan fenomena yang menarik, dimana para karyawan merasa pentingnya memberikan perhatian dan pertolongan pada karyawan lain serta bersedia mengerjakan pekerjaan di luar *jobdesk*-nya. Hal ini

dilakukan dengan rasa tanggung jawab demi kemajuan organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, dikenal istilah *Organizational Citizenship Behaviour*. Istilah ini merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan, tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, untuk melaksanakan tugasnya karyawan sering kali dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya saja (*Intra-role*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*Extra-role*). Perilaku *Extra-role* tersebut sering disebut juga *Organizational Citizenship Behaviour* (Robbins dan Coulter, 2013: 172-173).

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Wujud perilaku OCB tersebut antara lain membantu rekan dalam timnya, secara sukarela melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu diperdebatkan, memberi motivasi rekan yang lain apabila mengalami kesulitan dan sesekali mentolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban, gangguan dan menyusahkan. OCB secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja individu bahkan kinerja perusahaan dimana individu tersebut bekerja dan dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi (Organ, Podsakoff & Mac Kenzie: 2006).

Pada organisasi ini, para tenaga medis memberikan perhatian yang lebih secara sukarela untuk tenaga medis lainnya ataupun kepada pasien. Dalam keadaan darurat, perawat bersedia mengambil alih peran sebagai sopir ambulance, menyuapi pasien jika tidak ada keluarganya yang menjaga, serta bersedia menunda waktu pulang dan membantu rekan kerja apabila dibutuhkan. Perawat dan Bidan yang ada berusaha untuk saling memahami situasi, kondisi, dan karakteristik rekan kerja satu dengan yang lain, meningkatkan komunikasi agar tidak terjadi kesalah pahaman, dan membangun rasa kekeluargaan dengan sesama rekan kerja agar dapat membina hubungan yang baik. Mereka menyadari bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat memperlancar kerja sama antar perawat dalam melayani seluruh pasien. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan organisasi disebut sebagai OCB.

Perilaku OCB tidak serta merta muncul tanpa ada faktor yang mempengaruhi. Organisasi dan individu memiliki peran yang besar dalam kemunculan perilaku tersebut. Organisasi dikatakan berhasil dalam menumbuhkan perilaku OCB apabila mengarahkan karyawan untuk tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, tetapi mau melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokoknya, seperti bekerja sama dengan sesama perawat atau bidan dalam menyelesaikan suatu permasalahan, bersifat aktif dan reaktif terhadap pekerjaan, memberikan saran yang mendukung, memberikan pelayanan ekstra kepada pasien, serta menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dengan banyaknya hal positif yang ada di organisasi ini, maka tenaga medis yang ada merasa nyaman untuk tetap bekerja di organisasi ini.

Timbulnya perilaku OCB berdampak positif bagi perusahaan/ organisasi yang antara lain disebabkan oleh komitmen organisasi (Luthans, 2006). Lebih lanjut, Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Nagar (2012) Komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi tersebut. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi (Indriyani dan Wisnu, 2011). Avolio et al. (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan keterlibatannya secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2013). Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila karyawan dapat berperilaku positif terhadap diri mereka sendiri dan organisasi, melalui kejelasan tujuan, menentukan peran karyawan, pemberdayaan karyawan, otonomi di tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong prestasi, kreativitas dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bersikap positif terhadap organisasi (Arabiyat, 2011).

Kemunculan perilaku OCB didukung oleh komitmen organisasi perawat dan bidan. Komitmen perawat dan bidan yang bekerja di RSU PKU Muhammadiyah

Kutowinangun dibuktikan dengan pelayanan yang baik terhadap pasien, ramah dalam memberikan pelayanan, mayoritas perawat dan bidan sudah bekerja diatas 3 tahun. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun agar perawat dan bidan yang bekerja mampu memberikan kontribusi lebih sehingga pelayanan dapat lebih maksimal dan RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun menjadi lebih maju.

OCB dapat dipengaruhi oleh *worklife balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan *workplace spirituality* (spiritualitas di tempat kerja). Keseimbangan kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja menjadi suatu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen dan OCB dalam organisasi (Makiah, Asmoni, dan Nurmawati, 2018). *Worklife balance* adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menentukan kehidupan sehari-hari mereka untuk mendapatkan rasio waktu untuk bekerja, waktu untuk keluarga, waktu untuk teman, dan waktu yang tepat untuk diri sendiri (Wongthongdee, 2009).

Worklife balance perawat dan bidan terlihat dari kinerja perawat dan bidan yang tidak terganggu dengan kondisi di luar kerja dan mampu bekerja dengan profesional. Perawat dan bidan di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun juga tidak mempermasalahkan sistem shift yang diterapkan oleh pihak manajemen dan bisa menyesuaikan antara sistem shift yang diterapkan dengan tugas dan kewajiban di rumah dan masyarakat. Hal inilah yang menunjukkan adanya Keseimbangan kehidupan kerja dari perawat dan bidan di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi OCB adalah spiritualitas di tempat kerja. Podsakoff, dkk (2000) memberikan pengertian tentang spiritualitas

di tempat kerja, yaitu fenomena yang bersifat universal dimana organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Spiritualitas di tempat kerja adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja. Robbins (2008) menjelaskan bahwa Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas.

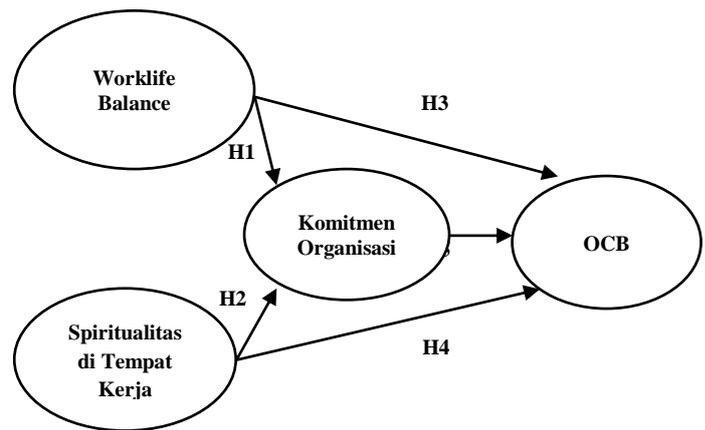
Spiritualitas di tempat kerja bukan membawa agama dalam pekerjaan, namun kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas di tempat kerja dapat membawa karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Berdasarkan hasil wawancara dengan kabag kepegawaian di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun, perawat dan bidan memiliki spiritualitas di

tempat kerja yang bagus, seperti saling tolong-menolong antar sesama bidan dan perawat, semangat dalam bekerja, dan dedikasi untuk pasien atas perannya sebagai sesama manusia. faktor yang paling dominan dalam pembentukan spiritualitas di tempat kerja adalah dari organisasi Muhammadiyah yang memang menekankan kepada semua anggota organisasi untuk mempunyai spiritualitas yang baik.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (postivisme). Pendekatan ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya terwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau pengujian terhadap hipotesis yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainya (Creswell, 2010). Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian pada prinsip rasional empirik. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian para peneliti harus menemukan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis yang akan digunakan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 tenaga medis dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis jalur. Sedangkan r tabel dalam penelitian ini 0,3202 dan t tabel dalam penelitian ini 2,0281 dengan rumus dimana jumlah variabel bebas di kurang dengan jumlah responden.

Kerangka konseptual :



HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang sudah diujikan dinyatakan valid dan reliabel karena semua butir melebihi nilai r tabel dan nilai alpha. Sedangkan hasil pengaruh antara variabel bebas dan terikat di jelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,459 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *worklife balance* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *worklife balance* berarti komitmen organisasi RSUD Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,514 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,514. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien spiritualitas di tempat kerja berarti komitmen organisasi RSUD Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,300 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *worklife balance* akan meningkatkan OCB sebesar 0,300. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *worklife balance* berarti OCB di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.

- d. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,341 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan OCB sebesar 0,514. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien spiritualitas di tempat kerja berarti OCB di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.
- e. Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,363 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi di tempat kerja akan meningkatkan OCB sebesar 0,363. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien komitmen organisasi berarti OCB di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior* tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
2. Tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun berada pada kategori tinggi. Artinya meski karyawan merasa adanya aktivitas baik pekerjaan maupun kepentingan pribadi yang mengganggu satu sama lain, mereka masih dapat mengelola dengan

baik. *Worklife balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa *worklife balance* dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasi tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

3. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja dapat menstimuli peningkatan komitmen organisasi tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
4. *Worklife balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa *worklife balance* dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior driver* pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
5. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior* pada tenaga medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

SARAN

- a. Komitmen organisasi pada RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun sudah baik. Perusahaan perlu meningkatkan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi oleh karyawan, yaitu dengan mempertahankan bimbingan rohani yang diberikan oleh Persyarikatan Muhammadiyah.

- b. *Worklife balance* dalam penelitian ini memberikan efek yang positif terhadap OCB. Pihak RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun perlu memelihara *worklife balance* dengan cara mempertahankan sistem penjadwalan yang adil.
- c. Spiritualitas di tempat kerja dalam penelitian ini memberikan efek yang positif terhadap OCB. Manajemen perlu meningkatkan nilai-nilai spiritual dalam organisasi, transmisi nilai-nilai spiritual dalam rencana bisnisnya dan rencana pribadi, rancangan manajer sumber daya manusia dalam penerapan dukungan dan dorongan kepada karyawan.
- d. *Organizational citizenship behavior* pada RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun sudah baik menurut responden. Manajemen perlu meningkatkan perilaku karyawan yang mau memberikan toleransi ketika ada suatu keadaan yang kurang baik di dalam organisasi, sehingga tercipta iklim yang positif diantara karyawan, sehingga antar karyawan akan lebih kompak untuk bekerja sama sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTKA

- Arabiyat, Bashir, balqaa, Al Al-Saleem, and Basma Issa Tlelan. 2011. "The extent of application of the principles of the organizational justice and its relationship to the organizational commitment of the faculty members at the university of Jordan". *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2): 52-59.
- Avolio, B. J., Zhu W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. "Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance". *Journal of organizational behavior*, 25 (8): 951-968.
- Baihaqi, M., Sunuharyo dan Widyo. 2018. "Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organisation Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60, No. 3.
- Bitner, Mary Jo, Zeithaml, Valarie A. 1996. *Services Marketing. Edisi 1*. Boston. MCGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Federation of International Gynaecologist and Obstetri Tian (FIGO).1991.
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. 2003. "Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory study". Artikel tidak diterbitkan. Tarleton State University.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series*. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA.
- Indriyani, Etty dan Haryono, Wisnu, P.C. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael". *Jurnal STIE AUB*. 1(1):21-45.
- Jurkiewicz, C. L & Giacalone, R. A. 2004. "A Values Framework the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance" *Journal of Business Ethics*. 49 (2): 129-142.
- Kazemipour, F., Amin, S. M., & Pourseidi, MD. B. (2012). "Relationship Between Workplace and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment", *Journal of Nursing Scholarship*, Vol. XLIV (3): 1-9.
- Kurniawan, Albert. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung". *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1.
- Luthans, F. 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). "Commitment in the workplace: theory, reserch and application". Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Milliman, John., Chaplewski, Andrew J. And Ferguson, Jeffery. 2003. "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes". *Journal of Organizational Change Management*-Vol 16, No 4, pp 426-427.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). "Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover". New York: Academic Press.
- Nagar, K. 2012. "Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout". *Vikalpa: The Journal for Decision Markets*, 37(2): 1-18.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Organ, D. W. 1988. "Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome". Lexington, MA: Lexington Books.
- _____. 1990. "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior". *Research in Organizational Citizenship Behaviour*, 12, 23-72.
- _____. 2006. "Organizational Citizenship Behaviour : Its Nature, Attecedents, and consequences". SAGE Publications.
- Pawar, B. S. 2009. "Some of the Recent Organizational Behaviour Cocept as Precursors to Workplace Spirituality". *Journal Business Ethics*. 88, 245-261.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997).

- “Organizational Citizenship Behaviour and The Quantity and Quality of Work Group Performance”. *Journal of Applied Psychology*, 17 (4), 287-297.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn (2005). *Organizational Behaviour*, John Wiley and Son Inc.
- Sloat, K. C. M, 1999. “Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire To Be “Good Citizenship”? *Professional Safety*, Vol 44 (4).
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah. UU Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Shinta, D. K. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional pada PT. KPM”. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2):116-125.
- Weckstein, Stacey Hoffer. 2008. *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.
- Widyarini, Nilam.2015. “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”. *Jurnal Psikologi*, Volume 42, No. 1, April 2015: 1 – 14
- Wongthongdee, S. (2009). “Work-Life balance/Work-life Effectiveness. 9th Document of Damrong Rajanupab Institute of Research and Development, Office of the Permanent Secretary for Interior Ministry of Interior, Fiscal year 2009”. Bangkok: Damrong Rajanupab Institute of Research and Development.
- World Health Organization (WHO).1992.
- Yanti, P.E.T. dan Supartha, I.W.G. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, 2017: 721-747.