

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL

MILA ANGGRAINI

PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta
milaeva82@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of perceived organizational support on organizational citizenship behaviour, at the Civil Service Center for Education and Training of the Ministry of Home Affairs, Yogyakarta Regional. The population used in this study were 107 Civil Servants at the Center for Human Resource Development at the Yogyakarta Regional Ministry of Home Affairs. While the research sample was taken by all employees using the census method so that the total sample of the study was 107 employees. The analysis model used in this research is descriptive analysis and structural equation modeling (SEM) with the AMOS program. 21. The results of the study found that Percieve organizational support had a significant positive effect on organizational citizenship behaviour

Keywords: perceived organizational support, organizational citizenship behaviour

I. PENDAHULUAN

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta merupakan salah satu Lembaga yang di beri kewenangan untuk menyelenggarakan diklat bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan berusaha memposisikan diri sebagai garda terdepan dalam peningkatan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah seperti tercermin dalam visi dan misi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

Fenomena pada PNS Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta adalah masih adanya perilaku PNS yang melaksanakan tugas-tugas kantor hanya berdasarkan tugas dan kewajiban yang termuat dalam uraian jabatan. Sementara masih banyak jenis pekerjaan yang sebenarnya dapat dikerjakan, yang tidak tertuang dalam uraian jabatan. Selain itu pegawai hanya fokus pada laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga banyak pegawai yang fokus untuk menyiapkan realisasi SKP nya agar dinilai baik oleh atasannya.

Ketika seseorang memiliki *Perilaku Kewargaaan Organisasional* tinggi akan bersikap patuh, menghormati orang lain, dan mampu bekerja lebih baik tanpa harus diawasi oleh pimpinan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009:3). Organisasi yang memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang berprestasi dalam pekerjaannya dan mampu memberikan kontribusi yang banyak bagi kemajuan organisasi tersebut kemudian diikat dan diberdayakan sebaik mungkin oleh organisasi. Pegawai tersebut mampu bertahan pada jangka waktu yang lama untuk bekerja pada organisasi, jika pegawai tersebut memiliki rasa senang nyaman, dan aman dalam bekerja. Munculnya *Perilaku Kewargaaan Organisasional* memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki pegawai yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan.

Dukungan organisasi akan membuat pegawai mempunyai sikap mental dan pikiran yang positif karena puas terhadap pekerjaannya (Judge *et al.*, 2001). Pegawai dengan *dukungan organisasi* yang besar serta memiliki *job engagement* yang tinggi, akan lebih puas sehingga akan mudah untuk memiliki *Perilaku Kewargaaan Organisasional* yang baik, termasuk untuk pada pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.

Perilaku ekstra peran pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta yaitu hanya sebagian kecil pegawai yang memperlihatkan perilaku *Perilaku Kewargaaan Organisasional* seperti : pegawai bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk atau sakit, mau membantu pekerjaan rekan kerja yang *over load*, bersedia menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, datang ke kantor lebih awal, bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan yang tidak tertuang kedalam tupoksinya tanpa mengharapkan imbalan lebih. Sehingga bisa di katakana bahwa *Perilaku Kewargaaan*

Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *dukungan organisasi* terhadap Perilaku Kewargaaan Organisasional pada PNS Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

II. MATERI DAN METODE PENELITIAN

2.1. Materi

a. Konsep *Perilaku Kewargaaan Organisasional*

Perilaku Kewargaaan Organisasional merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran dan di-reward oleh perolehan kinerja. *Perilaku Kewargaaan Organisasional* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Allison et al (2001) mendefinisikan *Perilaku Kewargaaan Organisasional* perilaku di atas dan di luar dari kegiatan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti kebijaksanaan di lapangan, tidak secara langsung atau eksplisit akan dihargai secara resmi oleh perusahaan tetapi menjadi penting dalam meningkatkan efektifitas dan kesuksesan sebuah organisasi. OCB dibangun terdiri dari lima dimensi utama: *altruisme, civic virtue, conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship*.

Organ (1988) mendefinisikan *Perilaku Kewargaaan Organisasional* sebagai perilaku individu yang bebas tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan system reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Istilah *Perilaku Kewargaaan Organisasional* pertama kali di ajukan oleh Organ (1988), dan dikemukakan dalam 5 dimensi yang mempengaruhi (Allison, dkk, 2001) sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

2) *Civic Virtue*

Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.

3) *Conscientiousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.

4) *Courtesy* (kebaikan)

Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

5) *Sportsmanship* (sikap sportif)

Berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak.

b. Dukungan organisasi

Dukungan Organisasi yaitu kemampuan untuk menunjukkan dan mempekerjakan diri tanpa konsekuensi negatif dimana hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya serta manajemen yang mendukung akan meningkatkan keamanan secara psikologis. Karyawan akan merasa aman di lingkungan kerja yang ditandai dengan keterbukaan dan dukungan organisasi. Lingkungan yang mendukung memungkinkan anggota untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru dan bahkan gagal tanpa takut konsekuensi (Saks, 2006). Dengan demikian dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employee contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees well-being*).

Dukungan Organisasi diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa organisasi atau organisasi tempat ia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli kesejahteraannya (Rhoades et al., 2001). Hal ini dapat ditunjukkan dari keadilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya dalam memberikan gaji maupun hal yang lainnya. Pendapat lain mengenai Dukungan Organisasi dikemukakan oleh O'Driscoll dan Randall (1999) yang menyatakan bahwa organisasi atau organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawainya, kemudian memberikan kompensasi secara adil dan mengikuti kebutuhan pekerjaannya. Hal inilah yang menyebabkan Dukungan Organisasi menjadi sebuah hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi, di mana pegawai memberi kontribusi dan organisasi bersikap adil kepada pegawai.

Menurut Khan (1990) Rasa aman secara psikologis melibatkan rasa mampu untuk menunjukkan dan melibatkan diri pada pekerjaan tanpa konsekuensi negatif. Salah satu aspek penting rasa aman berasal dari perhatian dan dukungan yang ditunjukkan oleh organisasi. Rhoades *et al.*, (2001) Lebih spesifik, dukungan organisasi menciptakan tanggung jawab bagi karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh karavardar (2014) menemukan hubungan antara *dukungan organisasi* terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa diduga terdapat hubungan antara *dukungan organisasi* terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional* pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan adalah *Dukungan organisasi* berpengaruh positif terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional*.

2.2. Metode Penelitian

a. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta sebanyak 107 pegawai, sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 107 pegawai.

b. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden.

c. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel *independent*/variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Dukungan Organisasi* yang diukur dan indikator diukur menggunakan 8 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Saks (2006). Variabel *dependent* / variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational*

Citizenship Behaviour yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Konovsky dan Organ (1996).

d. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan valid, dan hasil reliabilitas menemukan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Model dengan program AMOS.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian statistik, terlebih dahulu dilakukan uji trayout, yang bertujuan untuk melakukan testing terhadap instrumen penelitian ini apakah valid atau tidak. Trayout dilakukan terhadap 30 responden sebagai data uji coba. Uji validitas menggunakan metode Analisis *korelasi product moment*, Jika koefisien korelasi dari indikator > r tabel indikator tersebut valid (Ghozali, 2012). Hasil Uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Dukungan Organisasi (POS)				Perilaku Kewargaaan Organisasional (OCB)			
Item	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan	Item	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan
DO1	0.760	0.361	Valid	PKO1	0.617	0.361	Valid
DO 2	0.854	0.361	Valid	PKO2	0.530	0.361	Valid
DO3	0.841	0.361	Valid	PKO3	0.457	0.361	Valid
DO4	0.726	0.361	Valid	PKO4	0.605	0.361	Valid
DO5	0.780	0.361	Valid	PKO5	0.689	0.361	Valid
DO6	0.854	0.361	Valid	PKO6	0.816	0.361	Valid
DO7	0.698	0.361	Valid	PKO7	0.743	0.361	Valid
DO8	0.697	0.361	Valid	PKO8	0.700	0.361	Valid
				PKO9	0.689	0.361	Valid
				PKO10	0.694	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung $> r$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel persepsi dukungan organisasi, dan *Perilaku Kewargaaan Organisasional*, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Dukungan Organisasi</i>	0,904	0,6	Reliabilitas Baik
<i>Perilaku Kewargaaan Organisasional</i>	0,920	0,6	Reliabilitas Baik

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha untuk variabel *Dukungan Organisasi* dan *Perilaku Kewargaaan Organisasional* lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

3.2. Analisis Deskriptif

Setelah dilakukan trayout / uji coba kuesioner, menunjukkan bahwa kuesioner ini telah dinyatakan valid dan reliabel, sehingga langsung selanjutnya melakukan penyebaran kuesioer. Kuesioner ini disebarakan kepada PNS Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regiona Yogyakarta yang berjumlah 107 PNS. Kuesioner yang disebarakan kepada responden semua kembali dan semua kuesiner yang kembali dapat atau layak dianalisis. Dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner ini adalah 100%. Hasil pengembalian kuesioner dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	107	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang kembali	107	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari 107 jawaban kuesioner yang diisi oleh PNS Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regiona Yogyakarta, dapat dijelaskan profil responden seperti tampak pada Tabel 3.

Tabel 3. Profil Responden

Karakteristik	Profil	Jumlah PNS	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	58	54.20%
	Perempuan	49	45.80%
	Total	107	100.00%
Usia	21 - 30 tahun	9	8.40%
	31 - 40 tahun	27	25.24%
	41 - 50 tahun	16	14.96%
	51 - 65 tahun	55	51.40%
	Total	107	100.00%
Pendidikan	SMA	20	18.69%
	Diploma/sederajat	2	1.87%
	Sarjana	51	47.66%
	Pasca sarjana	34	31.78%
	Total	107	100.00%
Masa Kerja	2 - 5 tahun	5	2.70%
	6 - 10 tahun	7	18.80%
	11 - 15 tahun	2	13.40%
	16 - 38 tahun	93	65.20%
	Total	107	100.00%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan profil responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PNS Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regiona Yogyakarta mayoritas adalah laki-laki yaitu sebesar 54.20 %, berusia antara 51-65 tahun sebesar 51.40 %, berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebesar 47.66 % dan memiliki masa kerja antara 16 – 38 tahun yaitu sebesar 93%. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil analisis deskriptif

Penilaian	<i>percieve organizational support</i>		<i>Perilaku Kewargaaan Organisasional</i>	
	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	1	0.9%	0	0.0%
Tidak Setuju	8	7.5%	9	8.4%
Netral	41	38.3%	13	12.1%
Setuju	46	43%	65	60.8%
Sangat Setuju	11	10.3%	20	18.7%
Jumlah	107	100.0%	107	100.0%
Mean	3.48		3.87	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel penelitian paling tinggi terjadi pada variabel *Perilaku Kewargaaan Organisasional* yaitu sebesar 56.3 % (setuju) dan Persepsi dukungan organisasi sebesar 41.1 (setuju).

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program AMOS versi 21.0, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Estimasi Dengan Model AMOS

	<i>Standardized Estimate</i>	C.R.	P
PKO <--- DO	0.279	2.746	0.006

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari gambar 2 dan tabel 5 maka dapat ditulis beberapa persamaan struktural yang dijadikan sebagai pedoman untuk menguji hipotesis pertama hingga hipotesis ketiga.

$$PKO = 0,279 DO$$

Keterangan :DO = *Dukungan Organisasi*PKO = *Perilaku Kewargaaan Organisasional*

3.3. Pembahasan Hasil Hipotesis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis pertama bahwa "*Dukungan Organisasi* berpengaruh positif terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional*". Hasil pengujian dengan analisis Jalur (SEM) dapat diketahui bobot koefisien regresi terstandarisasi *Dukungan Organisasi* terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional* adalah sebesar 0,279 dengan nilai p-value ($0,006 < 0,05$). Hal ini berarti *Dukungan Organisasi* berpengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional*. Dengan demikian **hipotesis pertama dapat didukung**. Jika dilihat dari nilai bobot pengaruh langsung (*standardized*) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik *Dukungan Organisasi* maka semakin baik *Perilaku Kewargaaan Organisasional* PNS pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rich *et al* (2010), yang menemukan bahwa *Dukungan Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional*. Pradesa *et al* (2013) menyimpulkan bahwa ada hubungan *Dukungan Organisasi* dengan perilaku positif bekerja. Menurut Khan (1990) Rasa aman secara psikologis melibatkan rasa mampu untuk menunjukkan dan melibatkan diri pada pekerjaan tanpa konsekuensi negatif. Salah satu aspek penting rasa aman berasal dari perhatian dan dukungan yang ditunjukkan oleh organisasi.

Rhoades *et al.*, (2001) Lebih spesifik, *dukungan organisasi* menciptakan tanggung jawab bagi karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Karavardar (2014) menemukan hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *Perilaku Kewargaaan Organisasional*. Rich *et al* (2010), menyatakan bahwa *Perilaku Kewargaaan Organisasional* dipengaruhi oleh Dukungan organisasi dengan *Job Engagement* dan *Job Satisfaction* sebagai mediasi. Eisenberger *et al.* (1986) dalam hal ini mendefinisikan *Persepsi Dukungan Organisasi* sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para pegawai mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu *Dukungan Organisasi* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaaan Organisasional. Semakin baik seseorang memiliki keyakinan mengenai organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan dan kehidupan pegawainya, serta menghargai kontribusinya maka pegawai akan menunjukkan tingkah laku diluar peran secara sukarela yang juga mendukung keefektivitas organisasi meski tidak diakui secara eksplisit dalam sistem reward formal. Kepedulian organisasi memiliki dampak yang besar pada persepsi karyawan dan mengarah pada kepedulian organisasi yang baik sebagai imbalan kontrak psikologis yang akan meningkatkan komitmen karyawan. Organisasi harus menunjukkan komitmennya kepada karyawan untuk membentuk dasar *Dukungan Organisasi* dan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan karyawan bahwa usahanya dihargai dan memberikan kontribusi untuk prganisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Alshery, W. B. R., Ahmad, F. B., & Al-Swidi, AK. 2015. The Moderating Effect of Role Ambiguity on the Relationship of Job Satisfaction, Training and Leadership with Employee Performance. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 30.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- As'ad, M. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat Liberty. Yogyakarta
- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. 2001. Student classroom and career success: The role of Perilaku Kewargaaan Organisasional. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289
- Azwar, Saifuddin 2003. *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker B. A. & Demerouti E. 2007. Towards a model of work engagement. *The Journal of Career Development International*, 13 (3). 209-219.
- Bakker, A., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, TW. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, Proquest* 22, 187–200.
- Bakker BA. 2010. *Engagement and "job crafting" : Engaged employees create their own great place to work*. USA. New Horizons in Management
- Baron, Kenny. 1990. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Budiono A.M. Sugeng Z. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan. Kerja*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Burton, Christie H. 2003. *An Empirical Investigation of The Internationalship of Organizational Culture, Managerial Values, and Perilaku Kewargaaan Organisasional*. Dissertation the Goerge Washington University. (<http://proquest.umi.com/login>)

- Caesens, G., & Stinglhamber, F. 2014. The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Davis, K & Newstrom J.W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, diterjemahan: Agus Darma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta: 1993
- Eisenberger, R; Fasolo, P; dan Davis La-Mastro, V. 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1): 51-59
- Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta
- Fraser, T.M. 1985. Stres, Pekerjaan dan Kepuasan Kerja (Terjemahan L. Mulyana), Jakarta, Gramedia
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Hurlock, EB. 1995. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. (Alih bahasa Istiwidayanti, Soedjarwo; editor Ridwan Max Sijabat) Jakarta: Erlangga
- Kahn, William A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*; Dec 1990; 33, 4; ProQuest pg. 692
- Konovsky, M. A., Organ, D. W. 1996. Dispositional and contextual determinants of Perilaku Kewargaaan Organisasional. *Journal of Organizational Behavior*, 17, pp. 253-266
- Kuswadi, S.1997. *Pengaturan Tidur Pekerja Shift*, *Cermin Dunia Kedokteran*, No. 116/1997, 52-48.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Lupiyadi, Rahmat. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta : Salemba Empat
- Hutchison, S. 1997. A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(1), 159.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, LM. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangundjaya Wustari L.H., 2011, Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, *E-Journal Fakultas Psikologi, Peminatan Psikologi Organisasi, Universitas Indonesia*
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Melani Suhaji Titis, 2010, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Study Kasus Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang. *Jurnal eprint.Undip.ac.id*, 2010
- Miles, Raymond, E., Porter, L, W. 1994. *Motivation and Management. Injosphe, Mc. Guire eds, contemporary manajemen, issue and viewpoint englewoodclifs*. PrinticeHall. NewJersey
- Muhammad, A. H. (2004). Procedural justice as mediator between participation in decision making and organizational citizenship behaviour. *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 14, pg. 58.
- Neff, KD. 2007. The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2(3), 223-250.

- Nelson, D., Cooper, C. L. 2002. Positive Organizational Behavior. London: Sage publication. http://avaxhm.com/ebooks/business_job/Debra12Behavior.html
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. 1999. Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Organ, D. W. 1988. *Perilaku Kewargaaan Organisasional: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., And Mackenzie, S.B. 2006. *Perilaku Kewargaaan Organisasional: Its Nature, Antecedents, And Consequences*, SAGE Publications
- Pabundu T. M., 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Pradesa H.A., Margono S, Djumahir, Mintarti R., 2013, The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Felt Obligation, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 13, Issue 3 (Sep. - Oct. 2013), PP 23-34*
- Poerwadarminta WJS. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Putra, D. S. 2013. Hubungan Perceived Organizational Support dengan Perilaku Kewargaaan Organisasional Pada Pegawai PT. Enseval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1)
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rich B.L, Jeffrey A. L., Eean R.C. 2010, Ob Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance, *Academy of Management Journal 2010, Vol. 53, No. 3, 617-635*
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saksono, A., 1991. *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita, Modul Kursus Tertulis Bagi Dokter Hiperkes, Pusat Pelayanan Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Depnaker RI, Jakarta*.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Santoso Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi SPSS 16.0 FOR Window*, PT. Gramedia, Anggato IKAPI, Jakarta
- Soetarno. 1994. Sikap, pengertian, definisi dan faktor yang mempengaruhi. Diakses dari <http://www.duniapsikologi.com/sikap-pengertian-definisi-dan-faktor- yang-mempengaruhi/> 4 juni 2013
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sekaran Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Suhartini, & Marhaeni W.H. (2005), Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *SINERGI Edisi Khusus on Human Resources*
- Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-413