

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Studi pada *Baitul Maal wat Tamwi* (BMT) di Provinsi Jawa Timur)

ARFAH

Universitas Islam Riau

Arfah_dea@yahoo.co.id

This study is designed to examine the influence of job satisfaction on deviant behavior and Organizational Citizenship Behaviors. This research analyzed the relationship among the variables so that it belongs to explanatory research. It was conducted in 6 institutions of Baitul Maal wat Tamwil (BMT) with 33 branch offices in East Java. The population was 202 employees which 134 of them were taken for the sample of this study. The sample taken was clustered random sampling. The statistic method used to test the hypothesis is regression analysis.

The result of this research proves that job satisfaction has significantly negative influences deviant behavior, job satisfaction has significantly positive influences Organizational Citizenship Behaviors, and deviant behavior has not significantly influences Organizational Citizenship Behaviors.

Keywords: job satisfaction, deviant behavior and Organizational Citizenship Behaviors.

I. Pendahuluan

Persoalan terbesar bagi organisasi saat ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dan upaya preventif perilaku menyimpang, sehingga temuan tersebut diharapkan sebagai rekomendasi dalam mengimprovisasi nilai etis yang terintegrasi pada sikap dan perilaku karyawan dalam bentuk kinerja ekstra.

Dyne *et al.*, (1995) mengistilahkan kinerja ekstra sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu konstruksi dari *extra-role behavior* (ERB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Untuk itu studi yang mengkaji dan meneliti secara komprehensif menjadi sangat urgen akan penyebab perilaku menyimpang dan kinerja ekstra karyawan. Cherrington, (1989) menyatakan bahwa hubungan antara sikap dan perilaku telah menjadi interaksi timbal balik (*reciprocal*) di mana masing-masing faktor mempengaruhi yang lain.

Studi Schulze, (2003); Gbadamosi *et al.*, (2005); Sanyal, (2005); Adebayo, (2005); You, (2006) dan Everton *et al.*, (2007) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang. Dengan demikian, semakin besar perolehan kepuasan karyawan dalam bekerja maka akan mengakselerasi tindakan-tindakan menyimpang. Meskipun demikian, penelitian Godfrey, (2005) menemukan tidak menemukan hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang.

Penelitian Kim, (2006) juga tidak menemukan adanya pengaruh signifikan pada hubungan kepuasan kerja terhadap OCB. Meskipun demikian, studi Gonzalez and Garazo, (2006), Williams *et al.*,(2007), dan Dana, (2007) menolak temuan tersebut, yang menemukan bahwa OCB dipengaruhi signifikan dan positif oleh kepuasan kerja. Artinya, semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan turut mengakselerasi kinerja ekstra mereka.

Robbins, (2002) menyatakan saat ini ada fenomena di mana para karyawan secara terus-menerus menghadapi “dilema etis”, situasi bagaimana mereka dituntut mendefinisikan tindakannya antara benar dan salah. Apa yang merupakan perilaku yang baik secara etis tidak pernah didefinisikan dengan tindakan nyata, lagi pula pada tahun-tahun terakhir ini, garis pembeda antara yang benar dan salah telah semakin kabur. Kondisi ini mendukung hipotesis hasil studi Bersoff, (1992) perilaku tidak etis juga dapat meningkatkan motivasi pro sosial (OCB). Studi Adebayo, (2005) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif jika karyawan memiliki rendah pengenalan publik dan juga sebaliknya. Akan tetapi, studi Peterson, (2002); Prem, (2008); dan Lara and Rodriguez, (2007) menemukan hasil berbeda, yaitu terdapat hubungan signifikan dan negatif antara perilaku menyimpang dan OCB.

Rumusan dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Apakah perilaku menyimpang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

II. Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Ada banyak pengertian tentang tentang kepuasan kerja (*job satisfaction*), kepuasan kerja didefinisikan sebagai acuan dari sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari pengevaluasian pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2001). Penelitian dari Spector (dalam Yuwono *et al.*, 2005), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, seringkali mereka bermaksud mengatakan kepuasan kerja. Sebenarnya kedua istilah tersebut sering digunakan secara bergantian (Robbins, 2002).

Studi ini menggunakan lima dimensi kepuasan kerja dengan JDI (*Job Descriptive Index*). Menurut Robbins (1994) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang. Pekerjaan menantang dipandang sebagai kesempatan untuk membuktikan kemampuan individu dalam mencapai prestasi kerja.

- 2) Upah yang pantas, termasuk di dalamnya promosi jabatan yang dipersepsikan sebagai keadilan dan keseimbangan antara beban pekerjaan dan hasil yang diperoleh.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung adalah salah satu elemen yang banyak memberikan kepuasan kerja kepada individu. Lingkungan kerja dalam arti baik menciptakan kenyamanan pribadi dalam bekerja dan kemudahan yang melancarkan pekerjaan.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung diartikan sebagai saling pengertian antara sesama rekan sejawat, baik dalam bekerjasama (teamwork) maupun di dalam pembagian *pekerjaan (job description)* yang sesuai dengan keahlian masing-masing.
- 5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan, tingkat kesesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaannya akan menentukan tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

Perilaku Menyimpang (*Deviant Behavior*)

Pelanggaran etika/norma sebagai bagian yang lebih luas dari perilaku negatif di dalam organisasi, yang juga meliputi: Perilaku anti sosial (*antisocial behaviour*) – yaitu setiap perilaku yang merugikan organisasi dan/atau anggota mereka; Perilaku menyimpang (*deviant behavior*) – yaitu bentuk dari perilaku anti sosial dengan melanggar norma-norma di tempat kerja (Pearson *et al.*, 2001). Banyak istilah perilaku tidak etis (*unethical behavior*), dalam studi Pearson *et al.*, (2001) menggunakan istilah “perilaku menyimpang (*deviant behaviour*)”.

Dalam studi ini juga mengkaji korupsi yang merupakan bagian bentuk perilaku menyimpang. Menurut Jin (2004) ada beberapa definisi dari korupsi, seperti Tabel 2.2. di atas. Istilah “korupsi” merupakan bentuk perilaku menyimpang yang secara literal tidak dikenal dalam khasanah Islam klasik, hal ini wajar karena memang korupsi adalah istilah kontemporer yang diserap dari bahasa Latin “*corruptio*” atau “*corruptus*” yang berarti perbuatan buruk, busuk, atau tidak bermoral (Susanto *et al.*, 2007).

Gbadamosi *et al.*, (2005) mengembangkan skala *Perception of corruption measures* untuk mengukur persepsi korupsi di Swaziland. Pengukuran persepsi korupsi terdiri atas: 1) Pembayaran uang suap dan tip untuk melaksanakan berbagai hal; 2) Organisasi membayar uang suap dan tip untuk melaksanakan berbagai hal; 3) Jika pejabat publik bertindak melawan terhadap aturan, bantuan dapat diperoleh di tempat lain; 4) Penyusunan dan Korupsi di Swaziland. Adebayo (2005) mengukur korupsi dengan skala *attitude towards professional ethical behaviour* yang dikembangkan oleh Hyams (1990) dengan 21 item. Skala didasarkan pada studi sebelumnya oleh Bryan dan Felkenes yang didesain untuk membedakan sikap terhadap perilaku korupsi, penggunaan kekerasan atau kekuatan yang tidak seharusnya, penerimaan terhadap uang suap dan pelanggaran etis lain (Hyams, 1990).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

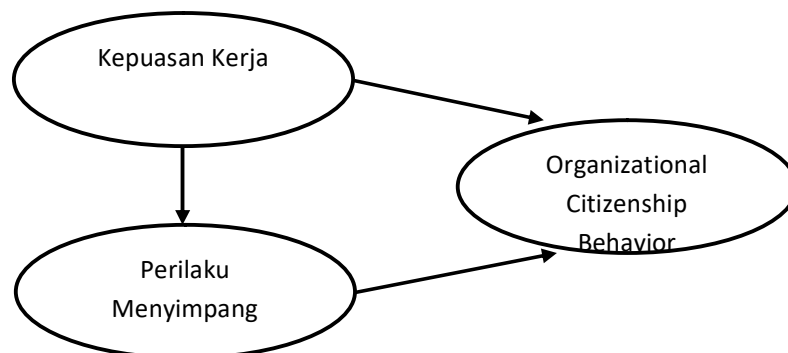
Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra (*extra role*), patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai

tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag and Resckhe, 1997). OCB adalah *pro-social* atau *extra-role behavior* dibentuk di luar sisi dari pembagian atau spesifikasi kerja (Morison dalam Davis, 2006).

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak dipengaruhi secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan *performance*" (Organ and Ryan, 1995). Sementara itu Dyne *et al.*, (1995) yang mengusulkan konstruksi dari *extra-role behavior* (ERB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Beberapa pengukuran tentang OCB telah dikembangkan. Skala oleh Organ and Ryan (1995) merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan, yang mengemukakan lima dimensi utama:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan 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 profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientiousness*, berkaitan kinerja dari peran yang melebihi standart minimum
4. *Courtesy*, adalah perilaku yang berusaha meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, adalah tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

III. Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) di bawah Departemen Koperasi dengan Kemitraan PT. Permodalan BMT di Jawa Timur. Terdapat 9 lembaga BMT Kemitraan PT. Permodalan BMT Jawa Timur, namun hanya 6 lembaga BMT yang bersedia dijadikan objek penelitian. Keseluruhan subjek penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan yang seluruhnya berjumlah 202 orang dan tersebar pada 6 lembaga BMT dengan 33

Kantor Cabang/Pelayanan yang umumnya berada pada tingkat Kota dan Kecamatan di 4 (empat) Kabupaten/Kota Jawa Timur yaitu: 1). Kota Malang, 2). Kabupaten Tulungagung, 3). Kabupaten Tuban, dan 4). Kabupaten Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Solvin (dalam Riduwan, 2005). Berdasarkan rumus tersebut ditentukan jumlah sampel 134. Dari jumlah sampel 134 responden untuk mempermudah penyebaran kuesioner, maka ditentukan masing-masing sampel menurut unit kerja (BMT) masing-masing proporsional. Langkah selanjutnya, pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kelompok (*clustered random sampling*), dengan menentukan unit sampel sebanyak 134 karyawan yang dipilih berdasarkan BMT. Untuk mempermudah jumlah karyawan setiap BMT yang dipilih ditentukan secara proporsional dengan jumlah elemen pada masing-masing BMT.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dimaksudkan dalam studi ini sebagai acuan dari sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya itu sendiri. Berkaitan di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Studi ini akan menggunakan 8 indikator *Job Description Index* oleh Smith dan Hulin (1969), yaitu: 1). Kesesuaian Gaji, 2). Waktu penggajian, 3). Prestasi dalam promosi kerja, 4). Pengembangan SDM, 5). Daya tarik pekerjaan, 6). Proporsionalitas tanggung jawab, 7). Efektifitas pengawasan, 8). Perlakuan atasan.

2. Perilaku Menyimpang

Perilaku menyimpang yang dimaksudkan dalam studi ini adalah sebagai setiap bentuk tindakan pelanggaran aturan, standar, kode, atau prinsip yang dilakukan oleh individu di dalam kebiasaan organisasi dan masyarakat. Studi ini menggunakan 15 indikator. 5 indikator oleh Hyams (1990), yaitu: 1). Penyimpangan untuk penyelesaian, 2). Perlakuan terhadap Penyimpangan, 3). Tindakan profesional, 4). Konspirasi keuntungan, 5). Penyimpangan aset organisasi. 10 indikator dari Al Qur'an dan Hadits: 6). Tip demi kelancaran bisnis, 7). Tip untuk promosi, 8). Tip untuk kredit, 9). Pemberian tip kepada karyawan, 10). Faktor kedekatan dalam promosi, 11). Faktor kedekatan dalam pembiayaan, 12). *Profit oriented* vs. pemberdayaan, 13). *Profit oriented* vs. kemiskinan, 14). *Profit oriented* vs. keadilan nasabah, 15). *Profit oriented* vs. religius.

3. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela yang mengedepankan kepentingan organisasi, sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, yang tidak diperintahkan secara formal dan perilaku tersebut berdasarkan subjektif aktor. Studi ini menggunakan 10 indikator oleh Podsakoff *et al.*, (dalam Davis, 2006), yang meliputi: 1). Prioritas masalah, 2). Tindakan menghadapi masalah, 3). Menjaga citra organisasi, 4). Partisipasi dalam kegiatan, 5). Pemikiran positif, 6). Usaha pencegahan masalah, 7). Kepedulian pada rekan kerja, 8). Kepedulian pendidikan, 9). Kataatan terhadap aturan, 10). Keyakinan terhadap tindakan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kerangka konseptual yang dituangkan pada model yang dikembangkan dalam penelitian ini tergolong model persamaan struktural sebagai model Rekrusif. Berdasarkan model itu, dapat ditulis persamaan sebagai berikut:

$$PM = bo + b1 KK$$

$$OCB = bo + b1 KK$$

$$OCB = bo + b1 PM$$

Ket: PM : Perilaku Menyimpang
 OCB : *Organizational Citizenship Behavior*
 KK : Kepuasan Kerja

Untuk menganalisis koefisien persamaan tersebut dapat dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan OLS dua tahap

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Menyimpang

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.856	.272		10.482	.000
	KK	-.216	.086	-.214	-2.519	.013

a. Dependent Variable: PM

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang pada tingkat kesalahan 1,3 %.

Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan turut menurunkan perilaku menyimpang. Temuan studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh studi Schulze, (2003); Gbadamosi *et al.*, (2005); Sanyal, (2005); Adebayo, (2005); You, (2006) dan Everton *et al.*, (2007) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang. Meskipun demikian, penelitian Godfrey, (2005) menemukan tidak menemukan hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang.

Temuan ini juga didukung pendapat bahwa ketidak-puasan dapat mendorong banyak konsekuensi negatif seperti pengorganisasian usaha perlawanan (Laws and Tang, 1999), dan kontra-produktif atau perilaku tidak etis (Cohen and Spector, 2001) yang dapat merugikan dasar perusahaan dalam kompetitif pasar dunia. Berdasarkan teori kepuasan *“discrepancy theory”* dinyatakan bahwa kepuasan sebagai fungsi perbandingan antara apa yang diterima seseorang (kenyataan) dan apa yang orang suka menerima (harapan) (Locke dalam Munandar, 2001). Artinya, jika kepuasan karyawan yang diperoleh buruk tidak sesuai impian mereka, maka akan ada potensi besar karyawan melakukan praktek penyimpangan.

Tingkat terendah dari kepuasan kerja ditimbulkan dari interaksi antara pekerja dan pekerjaannya yang berkaitan pada perilaku *turnover* dan absensi (Borg and Riding, 1993). Luthan (2006) menyatakan bahwa orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya,

seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, seringkali mereka bermaksud mengatakan kepuasan kerja. Sebenarnya kedua istilah tersebut sering digunakan secara bergantian (Robbins, 2002).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.551	.271		9.413	.000
	KK1	.131	.085	.133	1.538	.126

a. Dependent Variable: OCB1

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB pada tingkat kesalahan 12,6%, tapi kalau perpedoman pada tingkat kesalahan 5% dan 10 %, maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.

Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan meningkatkan kinerja ekstra. Temuan studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gonzalez *and* Garazo, (2006), Williams *et al.*,(2007), dan Dana, (2007) menolak temuan tersebut, yang menemukan bahwa OCB dipengaruhi signifikan dan positif oleh kepuasan kerja. Meskipun demikian, studi Kim, (2006) gagal menemukan adanya pengaruh signifikan pada hubungan kepuasan kerja terhadap OCB.

Rekomendasi dari literatur menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung atas OCB, di mana pekerja yang memiliki pengalaman kepuasan saat bekerja adalah lebih mungkin melibatkan diri dalam perilaku pro sosial (Murphy, Anthanasou, *and* King, 2002). Dalam referensi kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas dalam bekerja, akan ingin untuk melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas yang menguntungkan organisasi dengan perasaan senang (Lowery, Beadles *and* Krilowicz, 2002).

Kepuasan kerja karyawan dianggap positif berhubungan dengan pengembangan OCB karyawan. Seorang karyawan yang puas mempengaruhi OCB terhadap mereka yang merasa diuntungkan (Bateman *and* Organ, 1983).

Pengaruh Perilaku Menyimpang terhadap OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.859	.227		12.574	.000
	PM	-.044	.095	-.041	-.468	.641

a. Dependent Variable: OCB

Perilaku menyimpang berpengaruh negatif terhadap OCB namun secara statistik tidak signifikan karena mempunyai tingkat kesalahan 64,1 %.

Dengan demikian, perilaku menyimpang karyawan tidak dapat menggambarkan pengaruhnya terhadap kinerja ekstra.

Studi Bersoff, (1992) menyatakan bahwa kecenderungan orang untuk membentuk perilaku tidak etis jika orang bisa mengembangkan dan memelihara sebuah karakteristik penipuan diri (*self-deceptive*) dari suatu tindakan yang tidak etis sebagai sebuah hal yang secara moral bisa diterima atau netral, sehingga perilaku tidak etis juga dapat meningkatkan motivasi pro sosial (OCB). Studi Adebayo, (2005) didasarkan hasil analisa multiple regresi hirarkis mengungkapkan sebuah hubungan timbal balik antara perilaku tidak etis dan *pro social behaviour* antara polisi. Lebih rinci Adebayo, (2005) menyatakan pengaruh signifikan dan positif jika karyawan memiliki rendah pengenalan publik dan juga sebaliknya.

Akan tetapi, penelitian Peterson, (2002); Prem, (2008); dan Lara and Rodriguez, (2007) menemukan hasil berbeda, yaitu terdapat hubungan signifikan dan negatif antara perilaku menyimpang dan OCB. Keterbatasan Penelitian keterwakilan BMT dalam studi ini mungkin sepenuhnya tidak dapat digeneralisasi pada wilayah lain, seperti sejumlah lembaga keuangan bisnis atau lembaga keuangan Islam. Hal ini didasarkan karena kesulitan generalisasi pada obyek penelitian ini masih terbatas.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan turut menurunkan perilaku menyimpang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan meningkatkan kinerja ekstra.
3. Perilaku menyimpang berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, perilaku menyimpang karyawan tidak dapat menggambarkan pengaruhnya terhadap kinerja ekstra.

Saran yang dapat direkomendasikan antara lain:

1. Kualitas penelitian ini akan lebih baik jika meluaskan responden pada daerah lain yang memiliki karakteristik berbeda dan tidak mengandalkan informasi hanya dari satu lembaga tertentu
2. Penelitian ini belum membahas dua hal: Pertama, hubungan kepuasan kerja, perilaku menyimpang dan OCB yang dihubungkan dengan: 1) Karakteristik responden (seperti masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia), 2). Budaya organisasi yang dikembangkan oleh Hofstede (misalnya, individualisme, feminim) dan 3). Profil uang, seperti profil yang dikategorikan oleh Luna-Arocas and Tang, (2004) (misalnya, orang yang hemat, boros, apatis, dan cuek dengan uang).

Daftar Referensi

- Adebayo D.O. 2005. Ethical attitudes and prosocial behaviour in the Nigeria police: Moderator effects of perceived organizational support and public recognition. *An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 28 NO. 34, pp. 684-705
- Aldag, R and Resckhe, W. 1997. *Employee Value Added*. New-York. Center for Organizational Effectiveness Inc.

- Bateman, T.S. and Organ, D.W. 1983. Job satisfaction and the good soldier: the relationship between effect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*. Vol. 26 No. 4, pp. 587-95.
- Bersoff, David Mitchel. 1992. Why Good People Sometimes Do Bad Things: Prosocial Motivation, Self-Deception, and Unethical Behavior. *Dissertation*. Yale University
- Borg, M. G and Riding, R. J. 1993. Occupational stress and satisfactio among school administrators. *Journal of Education Administration*. 31. 1, 4-21
- Cherrington. D.J. 1989. *Organizational Behavior*. Massachusetts. New York. Allyn & Bacon.
- Cohen-Charash, Y. and Spector, P.E. 2001. The role of justice in organizations: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86 No. 2, pp. 278-321.
- Dana, Mubasysyir Hasanbasri. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik Banjarmasin. Working Paper Series No. 2.
- Davis, Victoria. 2006. Relationships among Subjective Workplace fit perception, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, and Turnover Intentions. *Dissertation*. California. Alliant International University.
- Dyne, L.V., Graham, J.W. and Dienesch, R.M. (1994), "OCB: construct redefinition, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 37, pp. 765-802.
- Everton, Wendi J. and Jolton, Jeffrey A. 2007. Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*. Vol. 26 No. 2, pp. 117-131
- Gbadamosi, Gbolahan., Gaborone, Botswana, and Joubert, Patricia. 2005. Money ethic, moral conduct and work related attitudes; Field study from the public sector in Swaziland. *Journal of Management Development*. Vol. 24 No. 8, pp. 754-763
- Godfrey, Earl. H. 2005. The effect of Job Satisfaction, Intention to Leave, and career Anchors on Ethical Perception of Accounting Professional within the Institute of Management Accountings (AMA). *Dissertation*. Florida. Nova Southeastern University.
- Jin, Jonson. 2004. Corruption and The Time Horizons of Politicians. *Dissertation*. American University
- Kim, Jae-Young., Moon, Junyeon., Han, Dongchul and Surinder Tikoo. 2004. Perceptions of justice and employee willingness to engage in customer-oriented behavior. *Journal of Services Marketing*. Volume 18. Number 4, pp. 267-275
- Lara, Pablo Zoghbi M and Rodriguez, Tomas F. Espino. 2007b. Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*. Vol. 36 No. 6, pp. 843-866
- Laws, J. and Tang, T.L.P. 1999. Japanese transplants and union membership: the case of Nissan Motor Manufacturing Corporation. *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 64 No. 2, pp. 16-26.

- Lowery, C. M., Beadles, N. A., and Krilowicz, T. J. 2002. Job Satisfaction, commitment, citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 607-617.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Inc. New York
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Sadel, Jimmy dan Hie, Bayu P. Edisi pertama. Jilid satu. Jakarta. Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia.
- Murphy, G., Anthanasou, J., and King, N. 2002. Job Satisfaction and organizational citizenship behavior: A study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 287-297
- Pearson, C.M., Andersson, L.M. and Wegner, J.W. 2001. When workers flout convention: a study of workplace incivility. *Human Relations*, Vol. 54 No. 11, pp. 1387-419.
- Peterson, Dane K. 2002. Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. *Journal of Business and Psychology*. Vol. 17, 1, pg. 47
- Prem, Sikka. 2008. Enterprise culture and accountancy firms: new masters of the universe. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 21 No. 2, pp. 268-295
- Robbins, Stephen. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Alih Bahasa, Udaya, Jusuf. Edisi ketiga. Cetakan satu. Jakarta. Arcan.
- _____. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa, Halida, Dewi Sartika. Edisi kelima. Jakarta. Erlangga
- Ryan, John J. 2004. Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for Employees and Organizations. *Journal of Business and Psychology*. Volume 17, Number 1.
- Sanyal, Rajib. 2005. Determinants of Bribery in International Business: The Cultural and Economic Factors. *Journal of Business Ethics*. 59: 139-145
- Sarwono, W. S. 1999. *Psikologi Sosial: Individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Schulze, Gunther G and Frank, Bjorn. 2003. Deterrence versus intrinsic motivation: Experimental evidence on the determinants of corruptibility. *Economic of Governance*. Vol. 4: 143-160
- Susanto, Akhmad Akbar, Susanto, Burhanuddin dan Antagia, IBP Angga. 2007. *Apa yang Harus Dilakukan Ahli-Ahli Ekonomi Islam untuk Membantu Indonesia Mengatasi Korupsi?*. *Journal of Islamic Business and Economics*, Vol 1, no. 1, hal 71-83.
- Williams, E.S., Rondeau, K.V. and L.H. Francescutti. 2007. Impact of culture on commitment, satisfaction, and extra-role behaviors among Canadian ER physicians. *Leadership in Health Services*. Vol. 20 No. 3, pp. 147-158
- You, Jong-Sung. 2006. A Comparative Study of Income Inequality, Corruption and Social Trust. *Dissertation*. Massachusetts. Harvard University.
- Yuwono, Ino dan Fendy, Suhariadi, dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Fakultas Psikologi. Surabaya. Universitas Airlangga