

# HUBUNGAN ANTARA *ORGANISATIONAL CITIZEN BEHAVIOR* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PT. KUNANGO JANTAN PADANG

Anggawira, Andhika  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
[anggawira4ever@yahoo.co.uk](mailto:anggawira4ever@yahoo.co.uk)

---

## ABSTRACT

*The study objective was to determine correlation between organizational citizen behaviour (ocb) and burnout of employee at PT. Kunango Jantan Padang. This research used survey method and the analysis used correlation techniques. Sample Size of 55 employee obtained by saturation sampling technique. The instrument used was aquestionaire to measure stress by Maslach Burnout Inventory and ocb by likert scale's wiranti (2007). The result shown 40% employee has indicated have potentially to be burnout, and 58,18 % employee has middle range on OCB. Result of the hypothesis namely there is positive correlation between OCB and Burnout but they don't have enough significant's value.*

**Keyword : Organizational Citizen Behavior, Burnout, Employee.**

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizen Behaviour* dan *Burnout* pada Karyawan PT. Kunango Jantan Padang. Metode Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi ganda.. Pengambilan sample sejumlah 55 orang. Pengukuran burnout dilakukan dengan menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory* dan penggunaan skala OCB digunakan dengan menggunakan skala likert yang disusun oleh Wiranti (2016). Hasil Pengukuran menunjukkan bahwa 40% dari karyawan PT. Kunango Jantan berpotensi mengalami burnout, sedangkan pengukuran tingkat OCB menunjukkan 58,18% karyawan PT. Kunango Jantan berada pada kategori sedang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa OCB dan burnout memiliki hubungan yang searah namun hubungan tersebut tidak memiliki nilai signifikansi yang cukup.

**Kata Kunci :Organizational Citizen Behavior, Burnout, Karyawan**

---

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang memiliki daya jual, organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya dan mampu memberdayakan serta mengoptimalkan penggunaannya untuk kelangsungan perusahaan selanjutnya.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang vital bagi perusahaan ataupun organisasi, sehingga dalam perkembangannya organisasi ataupun perusahaan lebih menitikberatkan pada peran manusia karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pada setiap organisasi maupun perusahaan memiliki aturan tidak resmi yang bersifat sukarela, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diharapkan dapat menyatukan karyawan dengan lingkungan kerjanya.

OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dalam dunia kerja yang penuh dinamika dan perubahan situasi serta tuntutan tugas yang semakin banyak perilaku OCB sangat dibutuhkan seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif, membantu orang lain dalam tim, menghindari konflik yang tidak perlu dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang kadang terjadi (Robbins, 2006).

Penelitian Hui, Lee, Rousseau (2004) menemukan bahwa bentuk *Psychological Contract* (kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan dalam hal pekerjaan) berpengaruh dalam kualitas OCB yang ditunjukkan. Bentuk *Psychological Contract* tersebut antara lain *Transactional Contract* (kontrak yang pertukaran lebih bersifat ekonomis), *Relational Contract* (kontrak yang pertukarannya tidak bersifat lebih spesifik) dan *Balanced Contract* (kombinasi antara *Transactional* dan *Relational Contract*).

Dari ketiga bentuk Contract tersebut didapatkan hasil *Transactional Contract* memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kualitas OCB yang ditunjukkan karyawan, sedangkan kedua contract lainnya memiliki *Instrumental Belief* yaitu jika karyawan memiliki keyakinan bahwa orang lain menghargai perilaku tersebut.

Dari ketiga bentuk Contract tersebut didapatkan hasil *Transactional Contract* memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kualitas OCB yang ditunjukkan karyawan, sedangkan kedua contract lainnya memiliki *Instrumental Belief* yaitu jika karyawan memiliki keyakinan bahwa orang lain menghargai perilaku tersebut.

Seorang karyawan selain memiliki harapan ingin dihargai orang lain, ia juga memiliki masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ketika hal tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan reaksi stres berupa keluhan baik aspek fisik maupun emosional. Setiap orang akan berusaha mengelola stresnya sehingga dapat menurunkan tingkat stres yang ia rasakan.

Ketidakmampuan seseorang dalam mengelola stresnya dalam bekerja akan membuat seseorang berada dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Dalam konteks inilah istilah *Burnout* muncul. Istilah ini dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974.

Munculnya *Burnout* menurut Kreitner dan Kinicki (1992) adalah akibat dari stres yang berkepanjangan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. *Burnout* merupakan kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *Burnout* yang dialami adalah dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang intens.

Salah satu bentuk harapan yang dimiliki oleh karyawan adalah bahwa apa yang dilakukannya mendapat penghargaan dari perusahaan termasuk perilaku sukarela yang ia lakukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kurangnya penghargaan dari perusahaan dalam perilaku sukarela akan membuat karyawan mengalami kebingungan dalam peran kerjanya sehingga akhirnya memunculkan *Burnout* dalam dirinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin mengetahui hubungan antara *Citizen Organizational Behavior* dengan *Burnout* pada karyawan PT. Kunango Jantan.

## TINJAUAN LITERATUR

### 2.1. Citizen Organizational Behavior

#### 2.1.1. Pengertian Citizen Organizational Behavior

*Organizational Citizen Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang melebihi kewajiban formal (extra role) yang tidak berkaitan dengan kompensasi langsung. OCB berkaitan dengan perilaku prososial dari masing-masing individu untuk bekerja lebih dari yang diharapkan (Triandani., S., 2014).

Menurut Jaya (2017) OCB merupakan perilaku yang lahir dari kemauan sendiri dan bersifat sukarela. OCB berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi.

Perilaku OCB biasanya diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada orang lain. Karyawan yang memiliki perilaku OCB akan mengendalikannya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Perilaku OCB pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan OCB. Perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra (Novelia. M., Swasto B., Ruhana, O, 2016).

Jadi bisa dikatakan bahwa OCB adalah perilaku dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang bersifat sukarela dan melebihi ketentuan formal pekerjaannya dan secara formal tidak diberi penghargaan dan tidak juga mendapat hukuman jika tidak dilakukan.

### **2.1.2. Aspek-aspek OCB**

Menurut Organ (Muchinsky, 2003), Organizational citizenship Behavior memiliki lima aspek yaitu:

- A. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
- B. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan
- C. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain
- D. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar
- E. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggung jawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

## **2.2. Burnout**

### **2.2.1. Pengertian Burnout**

*Burnout* adalah kondisi seseorang yang merasa kehilangan energi baik secara fisik maupun psikis sehingga mempengaruhi kinerjanya (Trisnu, CGRP., Suwanda, IGM, 2017).

Menurut Eliyana (2016) *Burnout* adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan psikis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri. Maslach (1982) mengatakan bahwa individu yang memiliki konsep rendah diri rentan terhadap *Burnout*.

*Burnout* juga merupakan suatu kelelahan kondisi fisik dan mental yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, masalah fisik maupun psikologis pekerja (Romadhoni., L.C, Asnomy T., Suryatni M., 2015).

Cordes (1993) menggambarkan *Burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (human services) dan bekerja erat dengan masyarakat. Penderita Burnout banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru, dan para anggota polisi. *Burnout* di tempat kerja merupakan keadaan yang tidak bisa dihindarkan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan, ia akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan, dan dukungan kepada klien, siswa, atau pasien, hubungan yang tidak seimbang tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung dengan terkurasnya sumber-sumber emosional.

Kondisi emosional seseorang seperti merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat merupakan *Burnout*. *Burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres, dialami seseorang dari hari ke hari, ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

### 2.2.2. Dimensi dalam Burnout

*Burnout* umumnya mempunyai tiga komponen, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Gambaran dari ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

- A. Kelelahan fisik yang menyebabkan sakit fisik seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan.
- B. Kelelahan emosi dicirikan antara lain seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinis, mengeluh tiada henti, marah tanpa sebab, gelisah, tidak peduli dengan orang lain, putus asa, sedih, tertekan dan rasa tidak berdaya.
- C. Kelelahan mental dicirikan antara lain dengan rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, selalu menyalahkan, rasa tidak puas terhadap pekerjaan, rendah diri dan merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.

### 2.2.3. Gejala-gejala Burnout

Cherniss (1980) menyatakan bahwa gejala-gejala seseorang mengalami *burnout* adalah sebagai berikut :

- A. terdapat perasaan gagal di dalam diri,
- B. cepat marah dan sering kesal,
- C. rasa bersalah dan menyalahkan,
- D. keengganan dan ketidakberdayaan,
- E. bersikap negatif dan menarik diri
- F. perasaan capek dan lelah setiap hari,
- G. hilang perasaan positif terhadap klien,
- H. menunda kontak dengan klien, membatasi telepon dari klien
- I. bersikap sinis terhadap klien dan acap kali menyalahkan klien,
- J. sulit tidur sampai harus menggunakan obat penenang
- K. menghindari diskusi mengenai pekerjaan dengan teman kerja,
- L. sering demam dan flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan,
- M. kaku dalam berpikir dan resisten terhadap perubahan,
- N. rasa curiga yang berlebihan; paranoid,
- O. konflik perkawinan dan keluarga yang berkepanjangan.

*Burnout* tidak selalu terjadi pada setiap orang, karena setiap individu mempunyai ketahanan mental dan kondisi psikologis yang berbeda-beda.

## METODOLOGI

### 3.1 Desain Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu untuk mengetahui Hubungan antara *Organizational Citizen Behavior* dengan *Burnout* pada karyawan PT. Kunango Jantan.

### 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

#### 3.2.1 Waktu

Penelitian ini di laksanakan pada hari Kamis, 16 Mei 2019.

#### 3.2.2 Tempat Penelitian

Penelitian di laksanakan di PT. Kunango Jantan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kunango Jantan.

#### 3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan lembar rating scale dan skala *likert* untuk skala *burnout* dan OCB. Skala *burnout* menggunakan *Maslach Burnout Inventory* dan skala OCB menggunakan skala OCB yang disusun oleh Wiranti (2016).

Pengukuran tingkat burnout dibagi menjadi empat (4) kategori berdasarkan jumlah angka yang dihasilkan dari jawaban pertanyaan-pertanyaan diatas, sebagai berikut:

0 – 2

Tingkatan ini menunjukkan bahwa seseorang merasa cukup bahagia. Skor yang rendah adalah skor yang bagus – yang menunjukkan seseorang dapat mengatasi stres dengan baik. Walaupun seseorang mengalami stres, tetapi ia dapat mengelola stres dengan baik dan dapat membuat hidupnya berimbang. Orang-orang pada tingkatan skor ini tidak akan mudah naik pitam, dan dapat menerima stress yang dialami dalam perjalanan hidup.

3 – 5

Tingkatan ini menunjukkan perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi menjadi lebih buruk. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, namun orang pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab stres yang dihadapi, apakah semakin mudah atau semakin sukar untuk ditangani.

6 – 8 -- Sinyal Kuning

Orang-orang pada tingkatan ini cenderung mudah terkena burnout. Ritme kehidupannya cenderung “panas”. Ia sebaiknya berhenti sejenak dari kegiatan-kegiatannya untuk menentukan prioritas kegiatan dan menghilangkan beberapa penyebab stres. Orang pada tingkatan ini perlu pula memeriksakan kesehatan, meninjau kembali tujuan hidup, keseimbangan antara kerja dan hiburan, dan sistem dukungan sosial yang dimilikinya (keluarga, teman dan jaringan sosial lainnya).

### 9 – 10 -- Sinyal Merah

Mereka yang mendapatkan skor pada tingkatan ini sebaiknya segera berhenti untuk beristirahat sebelum muncul tanda-tanda wake-up call yang lebih serius. Mereka membutuhkan konsultasi dan nasihat, baik medis maupun psikologis agar terhindar dari kondisi kehilangan kendali. Ia memerlukan istirahat serta menilai kembali hidup dan pekerjaannya. Perolehan skor di tingkatan ini menunjukkan bahwa ia sedang dalam tekanan stres berlebihan dalam waktu yang menerus dan sudah cukup lama. Perlu diwaspadai bahwa manusia mempunyai batas toleransi fisik dan mental. Diperlukan langkah-langkah konkrit untuk menanggulangi sinyal-sinyal bahaya yang timbul, misalnya dengan berkonsultasi intensif dengan profesional dan mendapatkan dukungan penuh berkesinambungan dari keluarga dan jaringan sosial yang dimilikinya untuk mendapatkan masukan dan kemudian menentukan arahan masa depan hidup selanjutnya.

Untuk mengetahui tingkat *Burnout* digunakan skala *rating scale* yang terdiri dari komponen pada pertanyaan favourable Sangat tidak setuju nilai skornya 1, tidak setuju nilai skornya 2, Setuju nilai skornya 3, Sangat setuju nilai skornya 4. Pada komponen pertanyaan unfavourable maka skor pada penilaian Sangat Setuju (SS) 1, Setuju 2, Tidak Setuju 3, Sangat tidak setuju 4. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah disusun oleh Renda (2010).

### 3.5 Pengumpulan Data

Data yang di kumpulkan adalah data primer yang di peroleh langsung dari responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisa Statistik

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi OCB pada karyawan PT. Kunango Jantan**

Tingkat OCB	Indikator	N	Persentase (%)
Rendah	1-66	8	14,55
Sedang	67-89	32	58,18
Tinggi	Besar dari 90	15	27,27
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi *Burnout* Dimensi *Physical Exhaustio* (PE) pada karyawan PT. Kunango Jantan**

Tingkat <i>Burnout</i>	Indikator	N	Persentase (%)
Belum Terindikasi	0-2	7	14,00
Potensial	3-5	15	30,00
Sinyal Kuning	6-8	23	46,00
Sinyal Merah	9-10	5	10,00
Jumlah		<b>50</b>	<b>100</b>

**Ket:** Pada dimensi PE (*Physical Exhaustio*) terdapat 5 sampel yang tidak bisa dikategorikan.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi *Burnout* Dimensi *Emotional Exhaustion/Depersonalization* (EE+DP) pada karyawan PT. Kunango Jantan**

Tingkat <i>Burnout</i>	Indikator	N	Persentase (%)
Belum Terindikasi	0-2	15	27,27
Potensial	3-5	22	40,00
Sinyal Kuning	6-8	16	29,10
Sinyal Merah	9-10	2	3,63
Jumlah		<b>55</b>	<b>100</b>

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi *Burnout* Dimensi *Personal Accomplishment* (PA) pada karyawan PT. Kunango Jantan**

Tingkat <i>Burnout</i>	Indikator	N	Persentase (%)
Belum Terindikasi	0-2	2	3,63
Potensial	3-5	18	32,73
Sinyal Kuning	6-8	27	49,09
Sinyal Merah	9-10	8	14,55
Jumlah		<b>55</b>	<b>100</b>

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi *Burnout* secara Keseluruhan pada karyawan PT. Kunango Jantan**

Tingkat <i>Burnout</i>	Indikator	N	Persentase (%)
Belum Terindikasi	0-2	11	20,00
Potensial	3-5	22	40,00
Sinyal Kuning	6-8	19	34,55
Sinyal Merah	9-10	3	5,45
Jumlah		<b>55</b>	<b>100</b>

#### 4.1.1 Hasil Analisa Korelasi dan uji hipotesa

**Tabel 4.6 Hasil Analisa Korelasi dan Uji Hipotesa**

P	( $\alpha$ )	Nilai Korelasi (r)	R squared	Kesimpulan
0,053	0.01	0,235	0,014	<i>sig</i> (2-tailed) 0,053 > 0,01 level of significant ( $\alpha$ ), berarti H0 diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Kunango Jantan Padang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pada skala OCB, frekuensi terbanyak karyawan berada pada kategori sedang yaitu sebesar 32 orang (58,18%).
- b. Pada skala *Burnout* dimensi PE, frekuensi terbanyak karyawan berada pada kategori Sinyal Kuning yaitu sebesar 23 orang (46.00%), dan terdapat 5 sampel yang tidak bisa dikategorikan.
- c. Pada skala *Burnout* dimensi EE+DP, frekuensi terbanyak karyawan berada pada kategori sedang yaitu sebesar 22 orang (40.00%).
- d. Pada skala *Burnout* dimensi PA, frekuensi terbanyak karyawan berada pada kategori sinyal kuning yaitu sebesar 27 (49,09%).
- e. Pada skala *Burnout* dimensi secara keseluruhan, frekuensi terbanyak karyawan berada pada kategori Butuh Pengontrolan yaitu sebesar 22 (40.00%).
- f. Pada uji hipotesa didapat nilai  $P = 0,053$ . ( $0,053 > 0,01$ ) artinya adalah Antara OCB dengan *Burnout* memiliki hubungan, namun tidak signifikan.
- g. Pada uji nilai korelasi didapat nilai 0,235 artinya adalah antara OCB memiliki hubungan positif dengan *Burnout*.

## Referensi

- Cordes, C.L., & Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on Job Burnout . *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Eliyana. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Khizanah Al-Hikmah* Vol. 3 No 2.
- Freudenberger, H. J. 1974. “*Staff Burnout.*” *Journal of Social Issues*, 30(1), pp. 159-165.
- Jaya. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal El-Risayah* Vol. 8 No 1.
- Kreitner, dan Kinicki. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba empat.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). “*The measurement of experienced burnout.*” *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. *The truth about Burnout: How organisations cause personal stress and what to do about it.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Muchinsky. 2003. *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology.* Faculty of Law The University in Melbourne.
- Novelia. M., Swasto B., Ruhana. O. 2016. Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizen Behavior Terhadap Kinerja Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 38 No. 2 September 2016.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1994). “A Metaanalytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”. *Personnel Psychology*, Vol. 48.

- Robbins, S. & Judge, T. (2007) *Organizational Behavior*, 12th edition. New York: PrenticeHall.
- Romadhoni., L.C, Asnomy T., Suryatni M., 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram Jurnal Khizanah Al-Hikmah vol 3 No 2 Juli-Desember 2015.
- Sloat, Kim C. (1999) "Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees To Be "Good Citizens?". *Profesional Safety*. April.
- Trisnu, Suwanda. 2017. Peran *Role Stress* dan Burnout Terhadap *Professional Commitment* Karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, April 2016 Vol. 6, No. 11.
- Triandani. 2014. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Khasrisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad* Vol. 10 No. 1.
- Wiranti, Arsukma, 2016, Perbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior berdasarkan kelompok usia (studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sumba), Skripsi, Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma