

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI YPDPL

Weni Yunisa Adriani¹, Widyastuti Murniasih Ryantini², Jepri Ardiansyah³
Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung^{1,2,3}
weniyunisaadriani@instidla.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung, dengan sampel 100 responden pegawai YPDPL. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. (b) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. (c) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. (d) kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 74,1% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi dari variabel diluar penelitian seperti kompensasi, dan komitmen karyawan. Akhirnya penulis menyarankan kepada pihak manajemen Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung mampu meningkatkan Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja, serta mempertahankan Budaya Organisasi yang telah baik.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan setiap manusia. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan disegala bidang kehidupan. Organisasi pendidikan harus mengalami kemajuan serta keberhasilan. Keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran seluruh pegawainya. Tanpa pegawai, organisasi pendidikan tidak dapat mewujudkan semua tujuannya, karna ditangan para pegawai semua itu dapat terlaksana.

Kinerja yang baik menuntut pegawai untuk berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang diharapkan oleh organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga *extra-role*, yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), atau jika seorang pegawai dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan pegawai tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih dari perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau disebut *Organizational Citizzenship Behavior*.

Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung (YPDPL) merupakan organisasi pendidikan yang melakukan kegiatan program pendidikan mulai dari jenjang pendidikan Taman Kanak-Kanak hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Untuk dapat bersaing dalam dunia pendidikan, Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung tidak dapat terlepas dari peran *Organizational Citizzenship Behavior* (OCB) di dalamnya karena pegawai merupakan aset utama dalam organisasi yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pengendali aktivitas organisasi yang dituangkan dalam setiap tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh berikut jumlah pegawai YPDPL dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai YPDPL

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	RA/TK	13
2	MI/SD	56
3	DMP/SMP	43
4	KMI/SMA	108
	Jumlah Keseluruhan	220

Sumber : SDM YPDPL 2021

Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi, penulis melakukan pra-survei perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang sebenarnya terjadi pada pegawai dengan menggunakan kuisioner mengenai OCB yang dibagikan kepada 30 orang responden yaitu pegawai YPDPL.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu berada pada kisaran angka 3 (tiga) dari nilai maksimal yaitu 5 (lima). Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 6 (enam) dengan nilai rata-rata 3,00 dan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 4 (empat) dengan nilai rata-rata 3,93. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak selalu mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadi, pegawai tidak selalu siap membantu rekan kerjanya, tidak semua pegawai mau berpartisipasi pada setiap kegiatan organisasi, tidak semua pegawai dapat bertanggungjawab secara maksimal terhadap semua pekerjaannya, sedikit pegawai yang selalu siap membantu organisasi, pegawai tidak selalu memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, pegawai tidak mempunyai keinginan untuk bertahan dalam organisasi, tidak semua pegawai dapat berkreatifitas dalam bekerja, tidak semua pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, pegawai tidak senang bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedikit pegawai yang memiliki inisiatif dalam bekerja, pegawai tidak dapat bersikap bijaksana terhadap masalah yang dialami

oleh pegawai lainnya, sedikit pegawai yang memiliki komitmen dengan perusahaan, dan pegawai tidak selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan data hasil dari kuesioner pra-survei perilaku *organizational citizenship behavior*, dapat dikatakan perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai YPDPL masih rendah karena hanya menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,65.

Berdasarkan latar belakang pemikiran dan fenomena di atas penulis tertarik dan terdorong untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Wibowo (2016:428) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah pekerjaan yang mau mengerjakan melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2017:39) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, keterlibatan kerja, serta keadilan organisasi.

1. Kepribadian
2. Budaya Organisasi
3. Iklim Organisasi
4. Kepuasan Kerja
5. Komitmen Organisasi
6. Kepemimpinan Transformasional
7. Keterlibatan kerja
8. Keadilan Organisasi

2.2 Budaya Organisasi

Schein (2014:12) mendefinisikan, budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan maupun dikembangkan oleh sebuah organisasi untuk belajar mengatasi persoalan yang terjadi”. Sedangkan (Gibson dalam Fernando, 2014:47) mengartikan, budaya organisasi adalah suatu keyakinan dan norma-norma yang dimiliki bersama oleh para anggota dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang

Mempengaruhi Budaya Organisasi menurut Robbins & Judge (2015:76) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

2.3 Keterlibatan Kerja

Menurut Hiriyappa, (2013:35) keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi-kan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Ada tiga indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah :

1. Partisipasi Kerja
2. Keikutsertaan
3. Kerjasama

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:121) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal. Desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam hal ini ada variable independent dan dependent. Hubungan yang terjadi yaitu asimetris dimana variabel bebas adalah budaya organisasi (X1), keterlibatan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) Terhadap variabel

terikat *organizational citizenship behavior* (Y) pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai YPDPL sebanyak 220 orang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Populasi Pegawai YPDPL

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	RA/TK	13
2	MI/SD	56
3	DMP/SMP	43
4	KMI/SMA	108
	Jumlah Keseluruhan	220

Sumber : SDM YPDPL, 2021

Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 100 responden. Selanjutnya untuk melihat proporsi masing-masing sampel dapat digunakan rumus (Singarimbun, 2011:115) yaitu :

$$N_k = \frac{P_k}{P} \times n$$

Keterangan :

N_k = jumlah sampel masing-masing

P_k = jumlah populasi masing-masing

P = jumlah populasi keseluruhan

n = jumlah sampel keseluruhan

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* Setiap unsur yang ada dalam populasi diberi kesempatan atau peluang yang sama untuk bisa diambil sebagai sampel.

Tabel 3.3
Jumlah Sampel Penelitian

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Sampel
1	RA/TK	13	6
2	MI/SD	56	25
3	DMP/SMP	43	19
4	KMI/SMA	108	50
	Jumlah Keseluruhan	220	100

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2021

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data

yang terdiri dari kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1
Analistik Statistik Deskriptif

Var.	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Y	100	27	50	41,69	6,116
X1	100	26	60	47,00	8,752
X2	100	19	45	36,10	7,392
X3	100	27	55	45,91	9,765

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa variabel Y memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 41,69 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 6,116. Variabel X1 memiliki nilai terendah sebesar 26 dan nilai tertinggi sebesar 60 dengan nilai rata-rata sebesar 47,00 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 8,752. Variabel X2 memiliki nilai terendah sebesar 19 dan nilai tertinggi sebesar 45 dengan nilai rata-rata sebesar 36,10 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 7,392. Variabel X3 memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 55 dengan nilai rata-rata sebesar 45,91 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 9,765.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Var.	No. Butir	r-hitung N=100	r-tabel df = n-2	Status
Y	1	0,595	0,1966	Valid
	2	0,737	0,1966	Valid
	3	0,554	0,1966	Valid
	4	0,418	0,1966	Valid
	5	0,711	0,1966	Valid
	6	0,818	0,1966	Valid
	7	0,801	0,1966	Valid
	8	0,516	0,1966	Valid
	9	0,774	0,1966	Valid
	10	0,804	0,1966	Valid

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.2 tersebut diatas terlihat bahwa setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel} Product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha (P) 5% dan $df = n-2$ maka $df = 100-2 = 98$ yang menunjukkan angka 0,1965 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Var.	No. Butir	r-hitung N=100	r-tabel df = n-2	Status
X1	1	0,485	0,1966	Valid
	2	0,766	0,1966	Valid
	3	0,516	0,1966	Valid
	4	0,791	0,1966	Valid
	5	0,751	0,1966	Valid
	6	0,767	0,1966	Valid
	7	0,623	0,1966	Valid
	8	0,422	0,1966	Valid
	9	0,415	0,1966	Valid
	10	0,431	0,1966	Valid
	11	0,514	0,1966	Valid
	12	0,420	0,1966	Valid

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.3 tersebut diatas terlihat bahwa setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel} Product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha (P) 5% dan $df = n-2$ maka $df = 100-2 = 98$ yang menunjukkan angka 0,1965 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Var.	No. Butir	r-hitung N=100	r-tabel df = n-2	Status
X2	1	0,892	0,1966	Valid
	2	0,802	0,1966	Valid
	3	0,800	0,1966	Valid
	4	0,858	0,1966	Valid

	5	0,546	0,1966	Valid
	6	0,391	0,1966	Valid
	7	0,131	0,1966	Tidak Valid
	8	0,822	0,1966	Valid
	9	0,796	0,1966	Valid

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.4 tersebut terdapat sembilan butir pernyataan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel} Product moment), sedangkan dua pernyataan lainnya nilai r-hitung lebih kecil dari nilai tabel (r_{tabel} Product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha (P) 5% dan $df = n-2$ maka $df = 100-2 = 98$ yang menunjukkan angka 0,1965 maka satu item pernyataan yang tidak valid tidak akan dimasukkan (ditanyakan kepada 100 responden).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Var.	No. Butir r	r-hitung N=100	r-table df = n-2	Status
X3	1	0,872	0,1966	Valid
	2	0,915	0,1966	Valid
	3	0,937	0,1966	Valid
	4	0,957	0,1966	Valid
	5	0,655	0,1966	Valid
	6	0,763	0,1966	Valid
	7	0,923	0,1966	Valid
	8	0,939	0,1966	Valid
	9	0,603	0,1966	Valid
	10	0,642	0,1966	Valid
	11	0,642	0,1966	Valid

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.5 tersebut diatas terlihat bahwa setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel} Product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha (P) 5% dan $df = n-2$ maka $df = 100-2 = 98$ yang menunjukkan angka 0,1965 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Y, X1, X2 dan X3

Var.	N=100		Rute of thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach Alpha		
Y	10	0,908	0,6	Reliabel
X1	12	0,874	0,6	Reliabel
X2	8	0,893	0,6	Reliabel
X3	11	0,955	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.6 tersebut di atas uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* paling tidak mencapai 0,6 (Nurdiyantoro, 2000).

Tabel 4.7
Hasil Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	8,527	2,259		3,775	,000
1 X1	,411	,046	,587	8,966	,000
X2	,118	,045	,143	2,604	,011
X3	,209	,043	,334	4,854	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:
 $Y = 8,527 + 0,411 X_1 + 0,118 X_2 + 0,209 X_3 + e$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,527 artinya apabila Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak ada atau nol maka OCB tetap sebesar konstanta 8,527.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,411 artinya apabila Budaya Organisasi

ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan atau nol, maka akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,411 satu satuan.

3. Koefisien regresi positif sebesar 0,118 artinya apabila Keterlibatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja diabaikan atau nol, maka akan mengakibatkan kenaikan OCB sebesar 0,118 satu satuan.
4. Koefisien regresi positif sebesar 0,209 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja diabaikan atau nol, maka akan mengakibatkan kenaikan OCB sebesar 0,128 satu satuan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung. Dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,966 > 1,985$) atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung. Dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,604 > 1,985$) atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,011 < 0,05$).
3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung. Dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,854 > 1,985$) atau dengan tingkat

signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

4. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung. Dibuktikan dengan F- hitung lebih besar dari F- tabel ($95,169 > 2,70$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat diberikan sasaran-sasaran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung
Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkat apabila pihak manajemen Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung mampu meningkatkan Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja, serta mempertahankan Budaya Organisasi yang telah baik.
2. Bagi Peneliti Lainnya
Agar penelitian ini lebih bermakna bagi yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini agar menambah variable bebas lainnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2011. *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. Edisi 3. Yogyakarta: ANDI.
- Amperawan, D. L., Hendriani, S., & Marzolina, M. (2017). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dosen UIN Suska Riau. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 74-83.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 10-22.
- Davis, Keith dan Newstrom, J.W. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harumi, T. A. M., & Riana, I. G. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Distribusi-Journal of Management and Business*, 7(1), 93-108.
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta : ANDI.
- Masri, Singarimbun. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. (JMK) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(3), 49-64.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sondang, Siagian P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung :
CV. Alfabeta.