

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR***

(Studi Empiris Pada PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta)

SKRIPSI

Memenuhi Sebagai Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:

Gita Juniyati

17.0101.0181

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2021

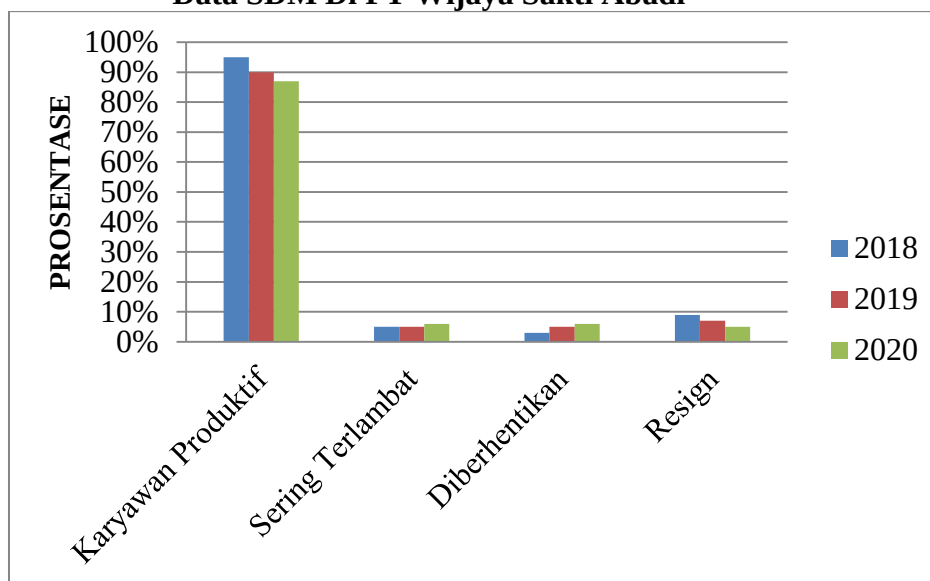
BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Society 5.0 atau era digitalisasi merupakan era dimana semua di arahkan menggunakan teknologi digital. Sehingga, dengan adanya bantuan teknologi digital dapat membantu sumber daya manusia dalam berinovasi. Perubahan pada era ini, berdampak pada organisasi untuk menata *hardskill* dan *softskill* sumber daya manusianya dan jika pada era digitalisasi dikembangkan tanpa pengembangan sumber daya manusia maka akan merusak peradaban manusia. Pengembangan ini juga bisa berdampak untuk sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan mematuhi segala peraturan atau prosedur yang ada untuk dapat menguntungkan organisasi. Dalam hal ini, dapat menuntun organisasi agar tetap eksis dalam menjalankan visi demi mencapai tujuan organisasi dan dapat meningkatkan pelayanan untuk konsumen.

Sumber daya manusia memiliki peran pendorong dalam setiap organisasi atau aktivitas bisnis. Salah satunya yaitu pada perusahaan PT. Wiaya Sakti Abadi yang bergerak di bidang *retail* SPBU (setaiun pengisian bahan bakar), membutuhkan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen guna meningkatkan penjualan. Berikut merupakan data sumber daya manusia yang ada di PT. Wijaya Sakti Abadi dari tahun 2018-2020 :

Gambar 1. 1
Data SDM Di PT Wijaya Sakti Abadi



Sumber : Penelitian SPBU PT. Wijaya Sakti Abadi

Berdasarkan grafik pada gambar 1.1, maka dapat diartikan bahwa karyawan dan perusahaan tidak dapat di pisahkan, karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan di perusahaan. Pada grafik tersebut, dapat di lihat bahwa penurunan karyawan produktif paling rendah pada tahun 2020 yaitu sebesar 87%, sedangkan karyawan yang sering terlambat di tahun 2018 sampai 2019 yaitu sebesar 5% dan di tahun 2020 naik sebesar 6%, karyawan yang di berhentikan paling banyak di tahun 2020 sebesar 6%, dan karyawan yang *resign* paling banyak di tahun 2018 yaitu sebesar 9%. Oleh karena itu, PT. Wijaya Sakti Abadi membutuhkan karyawan yang produktif untuk dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Dan dari hasil tersebut masih terdapat beberapa perilaku karyawan pada PT. Wijaya Sakti Abadi yang masih kurang disiplin meskipun persentasenya rendah, akan tetapi masih terdapat

karyawan yang sering terlambat, di berhentikan dan *resign*. Dengan masih adanya masalah yang seperti ini, maka dibutuhkan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan agar meningkatkan produktifitas karyawan. Sehingga, produktifitas karyawan naik maka dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri dan bisa tercapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan melebihi tugas yang telah ditentukan, serta dapat berperan aktif di lingkungan perusahaan, dalam hal tersebut maka mencerminkan berperilaku *organizational citizenship behavior*. Untuk menerapkan OCB untuk karyawan juga di butuhkan beberapa dukungan, seperti seorang karyawan harus puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. dengan baik dan setelah itu akan timbul komitmen dalam diri karyawan untuk setia dengan perusahaan dan mematuhi segala aturan yang telah diberikan, serta dengan adanya dukungan budaya organisasi yang baik di perusahaan juga bisa menyebabkan timbulnya OCB pada diri karyawan yang bisa meningkatkan evektifitas perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat berpengaruh untuk organisasi agar membantu organisasi meningkatkan kinerjanya dan adanya dampak pada organisasi seperti kerja kelompok, komunikasi antar anggota dan ketrampilan perseorangan. Organisasi yang akan maju sangat butuh seorang karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, bisa melakukan kegiatan opsional selain tugas yang di perlukan, ini tidak secara langsung di tentukan oleh sisitem penghargaan secara resmi, bukan

merupakan bagian dari tanggung jawab formal karyawan, tetapi mendukung operasi organisasi yang efektif, menurut (Lubis, 2015). Organisasi sebagai bisnis agar menarik, membesarkan dan menahan sumber daya manusia berkualitas, serta berusaha untuk menjadi lebih baik dalam lingkungan yang selalu berubah. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diartikan secara sederhana yaitu perilaku individu didasarkan pada keinginan mereka untuk berkontribusi di luar peran sentral atau komitmen mereka terhadap organisasi agar meningkatkan efektivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi, tingkat keterikatan karyawan yang tinggi mempunyai dampak yang baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Akan sangat mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan ketika karyawan berkomitmen pada organisasi. Komitmen organisasi adalah kemauan para anggota organisasi agar menahan untuk masih bersama dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi, ini merupakan pengertian dari (Utama & Wibawa, 2016). Komitmen organisasi dapat menjadi faktor penting dalam menerapkan OCB, karena anggota organisasi terlibat dalam organisasi mereka dan berniat untuk menetapkan anggota di organisasi dan bersikap *loyal* terhadap organisasi.

Selanjutnya ada juga kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja merupakan kebanggaan seseorang atas pekerjaannya yang sudah terpenuhi. Kepuasan kerja sangat - sangat penting bagi suatu

organisasi, karena dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang puas maka akan cenderung berbicara positif tentang organisasi, dan senang membantu rekan kerjanya. Karyawan yang puas akan membicarakan tentang kebaikan organisasi dan membantu orang lain. Dan seorang karyawan yang senang akan lebih patuh pada tugas yang diberikan agar dapat mengulang hal positif yang diterimanya.

Selanjutnya ada juga yang berpengaruh pada OCB salah satunya ada budaya organisasi. Budaya organisasi adalah syarat awal yang paling penting agar terjadinya OCB dapat terlaksana pada diri karyawan, agar budaya organisasi bisa berguna pada pembentukan OCB untuk setiap individu. Menurut Robbin & Judge (2015) budaya organisasi merupakan sesuatu yang di maknai bersama-sama serta di patuhi oleh anggota yang menjadi ciri khas organisasi dengan yang lainnya. Budaya organisasi mengacu pada prinsip karyawannya dalam memandang ciri khas budaya organisasi, dan kemudian bisa menyebabkan kenaikan perilaku *organizational citizenship behavior* yang bagus di antara seorang karyawan pada organisasi. Yang berarti budaya organisasi secara khusus dirumuskan sebagai pemberi pendapat, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip, harapan, pendapat, aturan dan nilai semua anggota organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Takdir & Ali (2020) yang menghasilkan variabel komitmen organisasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada Yayasan Pendidikan Islam di Tanah Papua dan misalnya seperti penelitian

Sobirin & Maufur (2017) menghasilkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan SPBU 4452212 Brebes. Selanjutnya, penelitian oleh Kurniawan (2020) menunjukkan hasil kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Madom Indonesia dan misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2018) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Telkom Purwokerto.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti akan menambahkan variabel Budaya Organisasi yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Wibawa (2019) yang menunjukkan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB pada Perusahaan *Focus Desigen Artglass* Ubud, sedangkan penelitian menurut Lumintang *et al*, (2020) menunjukkan hasil Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB . Maka dari itu penelitian ini di berikan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris Pada PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta)**”.

B. Rumusan Masalah

Dapat di lihat dari latar belakang masalah, maka terdapat perumusan masalah berikut ini:

1. Apakah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* ?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka terdapat tujuan penelitian berikut ini :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Wijaya Sakti Abadi.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini berharap bisa menambahkan pengetahuan pada manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. yang dapat digunakan untuk referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan ketika PT Wijaya Sakti Abadi mengambil keputusan dalam kebijakan yang berhubungan langsung dengan pengelolaan SDM dan aspek SDM.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori yang merupakan dasar teoritis penelitian, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah bagan dan uraian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian analisis yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan, keterbatasan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori untuk menjelaskan sifat manusia yang pertama kali dikemukakan oleh Fritz Haider pada tahun 1958. Teori atribusi merupakan teori tentang proses penentuan penyebab dan motif perilaku manusia. Fritz Haider berpendapat bahwa sifat manusia ditentukan oleh koalisi kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri manusia, seperti keterampilan, pengetahuan dan usaha. Sedangkan kekuatan eksternal adalah faktor yang datang dari luar dan contoh faktor eksternal seperti kesulitan dalam bekerja, keberuntungan, peluang dan lingkungan.

Teori atribusi menjelaskan bagaimana memahami reaksi seseorang terhadap suatu peristiwa di sekitarnya dengan mengetahui penyebab peristiwa yang dialaminya. Teori atribusi menjelaskan bahwa itu adalah jenis perilaku yang terkait dengan perilaku orang dan ciri-ciri kepribadian, oleh karena itu dengan melihat sekilas perilaku memungkinkan kita untuk mengenali sikap dan karakteristik seseorang dan untuk menggambarkan sifat seorang dalam keadaan tertentu.

Penelitian ini memakai teori atribusi karena bertujuan untuk membantu mengatasi permasalahan yang ada terkait dengan *organization citizenship behavior* (OCB). Dan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) disebabkan oleh perilaku yang timbul

dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang bisa berdampak untuk diri sendiri maupun organisasi atau perusahaan dan dapat dibantu dengan adanya teori atribusi yang mempelajari tentang perilaku seseorang. *OCB* bisa muncul pada diri seseorang yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi maka dapat menguntungkan perusahaan, serta adanya karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya juga bisa meningkatkan efektivitas perusahaan, dan budaya organisasi yang baik di perusahaan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Faktor – faktor tersebut bisa ditentukan oleh atribusi internal maupun eksternal.

2. **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Satwika dan Himan (2014) *organizational citizenship behavior* merupakan sikap yang baik dari anggota organisasi yang di hargai secara konstruktif di perusahaan, tetapi tidak secara langsung terkait dengan kinerja individu. *Organizational citizenship behavior* sering dimaksudkan sebagai sikap melebihi peran atau perilaku formal (*ekstra role*) yang tidak terkait dengan gaji langsung. Berarti, seorang dengan *organizational citizenship behavior* yang baik, rela untuk tidak menerima penghargaan, tetapi bersedia bekerja lebih dari yang ditentukan, seperti menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja saat istirahat (Ahdiyana, 2013: 84). Semantera itu, Budihardjo (2014: 77) mengemukakan bahwa “OCB mencakup perilaku sukarela

(perilaku di luar peran) dan merupakan perilaku tanpa perintah dari orang lain, perilaku berguna atau perilaku yang tidak dapat dengan mudah dilihat atau diukur dengan ukuran kinerja yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan”. Menurut Titisari, (2014) unsur-unsur konsep *organizational citizenship behavior* yang terorganisir adalah sebagai berikut :

- 1) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah jenis sikap seorang karyawan menunjukkan sikap yang lebih dari persyaratan di perusahaan.
- 2) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap yang tidak bisa di lihat
- 3) Sikap seperti itu oleh anggota organisasi tidak dapat langsung didorong maupun diakui di organisasi resmi.
- 4) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan ukuran penting agar menaikkan efisiensi organisasi.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf (2018) komitmen organisasi merupakan kemauan agar tetap bertahan dalam organisasi untuk membantu organisasi menggapai tujuan serta tidak mempunyai maksud untuk menghilang dari organisasi. Karyawan yang sangat terampil lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih mungkin untuk membantu, dan mampu bekerja sama. Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi karyawan dalam suatu organisasi yang tujuan serta harapannya adalah

untuk tetap menjadi anggota. (Robbin & Judge, 2015: G6). Sedangkan Kaswan (2015) berargumen bahwa “komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi, dan kememungkin mempertahankan keanggotaannya”.

Selanjutnya, di dalam komitmen organisasi pekerja harus berusaha untuk tetap menjadi anggota organisasi dan mengenali atau mengidentifikasi organisasi sesuai yang diinginkan. Menurut Wijaya (2017) ini merumuskan tiga aspek keterlibatan organisasi: afektif, berkelanjutan dan normatif. Dari etiga hal tersebut, lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi komitmen organisasi, daripada jenis komitmen organisasi. Ini karena hubungan antara anggota organisasi dan organisasi mencerminkan tingkat yang berbeda dari ketiga dimensi ini:

1) Komitmen Afektif

Ini mengacu pada hubungan emosional antara anggota dan organisasi, identitas organisasi, dan partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi. Anggota dengan keterlibatan komitmen afektif yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi seperti yang mereka inginkan.

2) Komitmen berkelanjutan

Merupakan persepsi anggota organisasi bahwa mereka akan menderita kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Seorang anggota organisasi dengan tingkat kontinuitas yang tinggi harus tetap menjadi anggota organisasi, sehingga ia tetap menjadi anggota organisasi.

3) Komitmen Normatif

Mewakili rasa keterikatan untuk tetap berada di dalam organisasi. Anggota dengan *normative* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa bertanggung jawab berada di dalam organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja itu adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang disebabkan oleh evaluasi karakteristik mereka. Kepuasan kerja penting bagi suatu organisasi karena kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dari pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian karakteristik pekerjaan (Robbin & Judge, 2015: 46). Menurut Sari *et al.* (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil dari kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya, kepuasan kerja menurut Sudaryo (2018: 81) menerangkan teori dua faktor (*two-factor theory*). Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan termasuk dalam

seperangkat variabel yang berbeda dan merupakan faktor motivasi dan kebersihan. Ketidak puasan di kaitkan dengan pekerjaan itu sendiri tetapi dengan keadaan di sekitarnya seperti (kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas perawatan, hubungan dengan orang lain). Dalam faktor-faktor ini mencegah reaksi negatif dan oleh karena itu disebut faktor *hygen* atau *maintanance factors*. Sebaliknya, kepuasan muncul dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsungnya, seperti jenis pekerjaan, produktivitas, peluang untuk kemajuan, ekspresi diri, dan kemungkinan kognitif. Faktor-faktor tersebut disebut motivasi karena berkaitan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagi makna di lakukan anggota untuk membedakan satu organisasi dari yang lain. (Robbin & Judge, 2015: 355). Menurut Arifin (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi terdiri dari semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol yang menjadi ciri suatu organisasi. Menurut Dewi dan Darma (2017) budaya organisasi merupakan model keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dirangsang, dan dipraktikkan oleh organisasi, model tersebut memberikan makna tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku organisasi. Dengan kata lain, Budaya organisasi adalah model keyakinan dan nilai organisasi yang berfungsi sebagai cara tepat bagi semua anggota untuk percaya, menginspirasi,

memahami, memikirkan dan merasakan masalah terkait atau yang menjadi aturan organisasi.

Menurut Muhdar (2015) terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1) *Observed behavior regulities*

Yaitu saat anggota organisasi berinteraksi dengan orang lain maka mereka menggunakan bahasa yang umum, terminology dan ritual yang berhubungan dengan rasa menghormati dan cara bersikap.

2) *Norms*

Merupakan kunci perilaku sebagai petunjuk bagaimana pekerjaan akan di lakukan.

3) *Dominant values*

Merupakan nilai yang utama dan di anjurkan organisasi serta dapat dirasakan bersama oleh anggota.

4) *Phisology*

Adanya pedoman yang mendefinisikan keyakinan organisasi dalam berurusan dengan karyawan atau pelanggan di perlakukan.

5) *Rules*

Merupakan petunjuk yang tegas atau rinci mengenai kelangsungan keanggotaan dalam suatu organisasi

6) *Organizational climate*

Merupakan perasaan umum, dinyatakan dalam kesiapan fisik untuk bagaimana anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku satu sama lain serta dengan pelanggan atau orang asing.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai tolak ukur dan referensi untuk memberikan pandangan yang sesuai dengan penelitian yang akan di lakukan :

Penelitian yang dilakuka oleh Takdir & Ali (2020), variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variable dependen, sedangkan variable komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variable independen. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan metode *judgment sampling* sehingga diperoleh sebanyak 115 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Penelitian oleh Sobirin & Maufur (2017), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable kepuasan kerja sebagai variable dependen, sedangkan variable *organizational citizenship behavior* sebagai variable intervening dan variable kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi sebagai variable independen. Dalam penelitian ini menggunakan

jenis penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, komitmen dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun *organizational citizenship behavior* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) variabel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen, sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi dan sampling yang digunakan sampling jenuh dengan 67 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* bersifat positif dan signifikan. Sedangkan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2018) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen, sedangkan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan

subjek penelitian sebanyak 42 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan variable kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Wibawa (2019) variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen dan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja sebagai variabel independen. Pada penelitian ini memakai model regresi linear berganda dengan total sampel sebanyak 67 karyawan, serta menggunakan teknik *sampling jenuh* khususnya *simple random sampling*. Dan hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada penelitian oleh Lumintang *et al*, (2020) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen, variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel independen, serta variable komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian tersebut memakai pendekatan asosiatif dan total sampel yang di pakai sebanyak 46 responden dan analisis data memakai analisis jalur (*path analysis*). Hasil dalam penelitian ini meunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki

pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Di dalam teori atribusi menyatakan bahwa kekuatan *internal* (atribut personal seperti ketrampilan, pengetahuan dan usaha) dan kekuatan *eksternal* (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) ini secara bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi *internal* maupun *eksternal* telah dinyatakan dapat mempengaruhi kenaikan *organizational citizenship behavior*, misalnya kita dapat mengetahui hubungan yang saling mempengaruhi antara perilaku dengan komitmen yang dapat

memunculkan sikap *loyal* pada karyawan, serta kepuasan kerja dan budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Maka dari itu terdapat variabel internal dan eksternal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Weiner dalam (Coryana, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi sesuai dengan tujuannya dan untuk melakukan sesuatu dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingannya sendiri. Komitmen organisasi diperlukan sebagai ukuran kinerja karyawan. Dan karyawan dapat mengharapkan hasil terbaik dari karyawan yang berkomitmen tinggi. Seorang yang telah bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan diuntut adanya komitmen dalam dirinya.

Menurut penelitian yang dilakukan Sobirin & Maufur (2017) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior*. Didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016)

menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Yuliani & Katim (2017) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya yaitu timbulnya komitmen organisasi yang naik pada anggota organisasi maka bias menaikkan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, dari penjelasan di atas kita dapat menunjukkan hipotesis berikut ini:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Puspitawati & Riana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Douglas (2006) menerangkan bahwa kepuasan kerja berasal dari tuntutan pekerjaan, gaji yang memadai, lingkungan kerja yang baik dan rekan kerja yang baik. Dengan adanya kepuasan pada karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dapat membuatnya merasa puas walaupun sesuatu yang dilakukan tersebut telah melampaui batas dari pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut didukung dengan adanya penelitian oleh Plupiningdyah dan Utami (2016) yang menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan pada penelitianan yang dilakukan oleh Irwanto dkk (2019) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Yang berarti dengan naiknya kepuasan kerja maka menyebabkan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang di miliki karyawan. Menurut rangkaian kalimat tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis seperti berikut ini :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Arifin (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi mencakup semua keyakinan, perasaan, perilaku, dan simbol yang menjadi ciri organisasi. Miharty (2013) mendefinisikan bahwa budaya organisasi mengacu pada pola asumsi umum atau kelompok yang mampu memecahkan masalah yang disebabkan oleh integrasi eksternal dan internal dan yang bekerja cukup baik untuk diperhitungkan. Budaya organisasi yang baik dari perusahaan dapat menciptakan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Menurut penelitian oleh Mahardika dan Wibawa (2019) menunjukkan hasil variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang

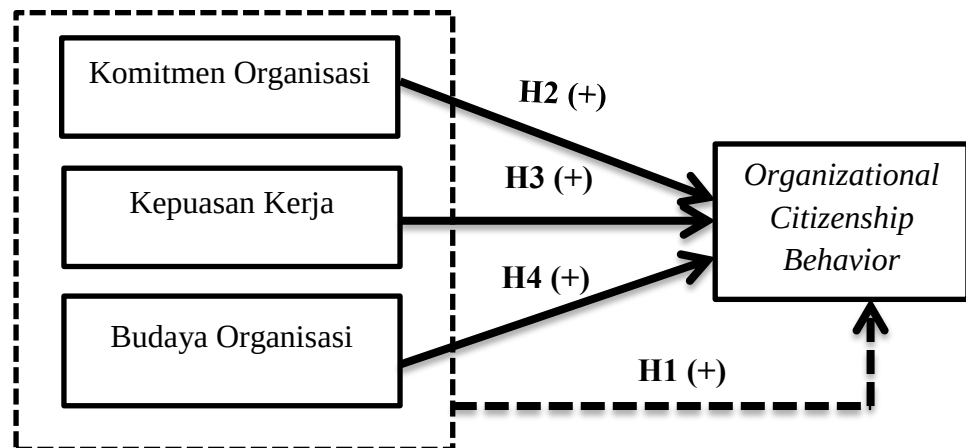
positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Di dukung oleh penelitian yang di lakukan Putra dkk (2017) dihasilkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian tersebut sejalan oleh penelitian Ningsih, Kurnia (2020) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini berarti bahwa karyawan yang aktif lebih mungkin untuk menghargai budaya organisasi dan semakin mereka berurusan dengan organisasi dalam perusahaanya, semakin besar kemungkinan mereka untuk berperilaku seperti *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

D. Model Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, hasil penelitian terdahulu, tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis , selanjutnya pada penelitian ini, di rumuskan kerangka dengan pengaruh variable independen berupa Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi dengan variable dependen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Peneliti ingin mengetahui bagaimana komitmen organisasi yang mengevaluasi ketergantungan karyawan agar tetap bertahan sebagai anggota organisasi, kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja dan keterlambatan bekerja, serta budaya organisasi yang berdampak pada

efektivitas organisasi, hal-hal tersebut dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Maka dapat di gambarkan ke dalam kerangka pikir :



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Ketrangan:

- > : Secara Parsial
 - - - - -> : Secara Simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi merupakan suatu tempat yang digeneralisasi dan terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta ciri khas tertentu yang di gunakan peneliti untuk di hasilkan kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi yang akan di pakai yaitu semua karyawan SPBU di PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta dengan total 75 karyawan.

2. Sampel

Sedangkan, sampel menurut Sugiyono (2019: 133) adalah sebagian dari jumlah atau total serta ciri khas yang di miliki dari populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik menggunakan teknik sampel jenuh yang mana merupakan teknik pengambilan sampel jika semua populasi di gunakan untuk sampel. Dengan adanya kata tersebut, maka sampel maupun responden di dalam penelitian ini merupakan semua karyawan yang bekerja di PT Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta yang berjumlah 75.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberi data kepada pencari data (Sugiyono, 2019: 296). Data primer didapatkan langsung dari responden melalui kuesioner yang di berikan untuk mendapatkan data tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan untuk tujuan memecahkan masalah dan data ini mudah ditemukan. selanjutnya yang menjadi sumber data sekunder yaitu *literatur*, artikel, jurnal terkait penelitian dan *website*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang di gunakan yaitu teknik observasi melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2019: 199) kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data di mana responden di berikan pertanyaan dan memberikan jawaban atas pertannyaan tersebut. Kuesioner yang di pakai berupa daftar pertanyaan dengan mennggunakan pengukuran *skala likert (Likert Scale)* yang digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa tinggi pengaruh indikator yang berada dalam variabel yang di gunakan. Teknik penilaian masing-masing di buat dengan skala 1 sampai 5 dengan kategori jawaban

sebagai berikut : Sangat setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

C. Definisi Oprasional

Definisi operasional penelitian ini dapat di uraikan dengan rinci sesuai dengan setiap variabel, ini merupakan variabel yang di definisikan berikut ini :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior adalah perasaan sukarela atau kontribusi mereka kepada organisasi oleh responden tanpa adanya hadiah yang mengikat oleh organisasi. Variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai beberapa indikator menurut (Musyafidah, 2018):

1) *Altruisme*

Ini adalah perilaku yang membantu orang lain memecahkan masalah dalam pekerjaan mereka.

2) *Conscientiousness*

Ini berkaitan dengan perilaku seseorang.

3) *Sportsmanship*

Melihat seorang yang tidak suka memprotes atau mengajukan pendapat yang kurang berkenan terhadap masalah-masalah kecil.

4) *Courtesy*

Menunjukkan kesopanan dan rasa hormat dalam segala tindakan.

5) *Civic virtue*

Menunjukkan keikutsertaan terkait dengan masalah politik dalam organisasi yang bertanggung jawab.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap loyal seorang karyawan pada organisasi di tempat mereka bekerja. Variable komitmen organisasi mempunyai beberapa indikator menurut (Meyer dan Kurniawan, 2015) sebagai berikut :

1) Komitmen Afektif

Meliputi kebanggaan dalam organisasi dan kebahagiaan dalam organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

Meliputi keterikatan pada organisasi, kepemilikan organisasi, dan ketergantungan pada organisasi.

3) Komitmen normatif

Merupakan tanggung jawab dan loyalitas kepada organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi lebih tentang menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan rekan kerja atau atasan daripada dengan gaji atau peluang karir. Berikut merupakan indikator dalam variable kepuasan kerja menurut (Robins, 2015) yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji
- c) Promosi
- d) Pengawasan
- e) Rekan kerja
- f) Kondisi kerja

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi karyawan tentang norma-norma yang terkait dengan pekerjaan organisasi dan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dari sistem organisasi. Variable budaya organisasi mempunyai beberapa indikator menurut (Robbin & Judge, 2014) :

- 1) Inovasi pengembangan resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi individu
- 5) Orientasi terhadap kelompok
- 6) Sifat agresif
- 7) Stabilitas

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validasi berguna untuk mengukur valid atau keabsahan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menunjukkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas yang di pakai yaitu Korelasi Pearson. Signifikansi korelasi pearson yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka elemen pertanyaan tidak valid.

Kriteria keputusan untuk menentukan validitas data:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, data tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner dari indikator tiap variabel (Ghozali, 2018). Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika tanggapan orang tersebut terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika variabel dapat di katakan reliabel maka harus memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 dan jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,7 sehingga elemen tersebut dianggap tidak reliabel.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yaitu studi mengenai ketergantungan antara variabel bebas, yaitu komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), budaya organisasi (X3), terhadap variabel terikat yaitu OCB (Y). Persamaan regresi berganda pada penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1= Komitmen Organisasi

X2= Kepuasan Kerja

X3 = Budaya Organisasi

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

e = error (nilai residu)

F. Uji Model

1) Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 di gunakan untuk mengukur sejauh mana ukuran model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu nilai nol sampai dengan nilai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti variabel penjelas untuk variabel independen untuk menerangkan variabel dependen masih terbatas. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nilai satu,

berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2) Uji F

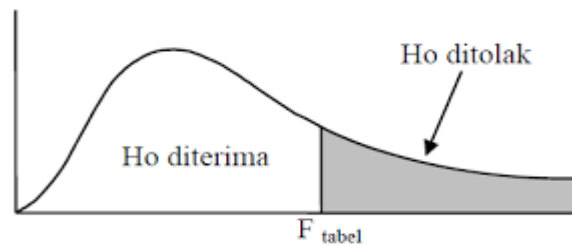
Uji F berguna untuk menakar keakuratan nilai fungsi regresi dalam menaksir nilai akrual. Uji F dapat digunakan agar dapat menentukan model yang di pakai fit atau tidak (Ghozali, 2018). Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tahap pengujiannya sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Tingkat signifikansi yang digunakan 5% dengan kebebasan pembilang (df_1) = $k-1$ dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan, dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $< \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan layak atau fit.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak layak atau tidak fit.



Gambar 3. 1
Kurva Normal Uji F

3) Uji t

Uji-t dilakukan agar dapat melihat sejauh mana pengaruh dari variabel bebas secara individu untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat (Ghozali, 2018). Tahap pengujiannya sebagai berikut:

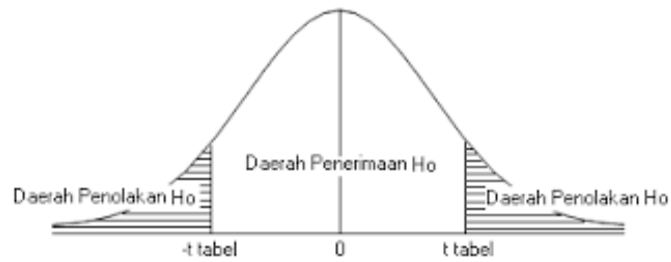
$H_0 : \beta = 0$, tidak di temukan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

$H_a : \beta \neq 0$, di temukan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tingkat *significan* yang digunakan 5% dengan $df = n-k$. Dengan kriteria pengujian:

- 1) Apabila $\pm t_{hitung} > \pm t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel independen secara individu terhadap variable dependennya.

- 2) Apabila $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh independen secara individu terhadap variable dependennya.



Gambar 3. 2
Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud agar bisa menguji pengaruh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya mengacu pada pengujian variabel independen komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi serta variabel dependen *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Maka tidak dapat di pungkiri adanya teori lain yang di luar variabel tersebut yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

2. Hanya memakai tiga variabel independen untuk memprediksi variabel dependen.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di ambil, terdapat beberapa saran yang mungkin berguna di masa depan. Dari hasil penelitian ini ada saran yan dapat di usulkan sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, disarankan untuk mempertimbangkan dan memperluas objek penelitian dan menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian berikutnya dalam bidang penelitian yang sama.

2. Bagi PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta

Diharapkan karyawan PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta dapat mempertahankan serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* karena dapat berpengaruh positif serta bisa meningkatkan evektifitas perusahaan. Dan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* bisa di pengaruhi beberapa fator pendukung

seperti meningkatnya komitmen organisasi, memiliki kepuasan dalam bekerja dan menciptakan budaya organisasi yang baik.

PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta diharapkan tetap memberi perhatian kepada karyawan yang telah mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, kepuasan kerja yang baik, dan budaya organisasi yang mendukung dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan saat ini yang berlaku diorganisasi, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. Dengan hal ini maka komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi akan tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2013). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 4. No.
- Arifin, H. M. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Statisfaction and Performance*. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja :Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pt. Madom Indonesia. *Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3, 186–195.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan. *E-Jurnal Apresiasi Eknomi*, 3 (2): 75-.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia, 8(1), 7340–7370.
- Merry Ritiyana. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Musyafidah, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *ISSN*.
- Rini, D.P., Rusdarti, S. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada PT. Plasa Simpanglimaa Semarang). *Jurnal Iimiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1 (1), 69–88.
- Robbin, S., & Judge, T. . (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S., & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, S. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sobirin, M. A., & Maufur, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Spbu 4452212 Brebes. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2), 47–61. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.775>
- Sudaryo Y; A Aribowo; N.A Sofiati . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1, 51–58. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2497>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Ocb) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>
- Taroreh, T. D. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *ISSN 2303-1174, Vol.8 No.3*, Hal. 420-431.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utama, D. P. P. C., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2511.
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Yusuf, M. R. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar :Nas Media Pustaka.