

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DARAT PT. PELINDO MARINE SERVICE

Novianita Cyntia Darsono*, Nurul Sih Widanti², Drs. Tri Budi Marwanto³
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
darsono.novianita@hangtuah.ac.id¹, uungwidanti@gmail.com²,
tri.marwanto@hangtuah.ac.id³

Abstract. *This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational climate on organizational citizenship behavior. This study uses a quantitative approach with survey research methods. This study uses quantitative methods using a questionnaire as a research instrument. The number of subjects is 100 employees of PT Pelindo Marine Service which is determined by probability sampling. There are three research scales, namely the scale of job satisfaction (X1), organizational climate (X2), organizational citizenship behavior (Y). The data analysis technique used multiple linear regression. Previously, the data had to be ensured that it passed the instrument test and prerequisite test. The results of the hypothesis analysis show that together the variables of job satisfaction (X1) and organizational climate (X2) significantly affect organizational citizenship behavior (Y) with a percentage of 79.1%. This research suggest PT Pelindo Marine Service in optimizing employee work and fostering enthusiasm in employees to continue to make positive contributions so that they are even better by getting used to organizational citizenship behavior (OCB).*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Organizational Climate, Employees of PT Pelindo Marine Service*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Jumlah subjek sebanyak 100 karyawan PT Pelindo Marine Service yang ditentukan dengan *probability sampling*. Terdapat tiga skala penelitian yaitu skala kepuasan kerja (X1), iklim organisasi (X2), *organizational citizenship behavior* (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sebelumnya data harus dipastikan lolos uji instrumen dan uji prasyarat. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) mempengaruhi secara signifikan *organizational citizenship behavior* (Y) dengan persentase sebesar 79,1%. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan PT Pelindo Marine Service dalam mengoptimalkan kerja karyawan serta menumbuhkan semangat pada karyawan untuk terus memberikan kontribusi

positif agar lebih baik lagi dengan membiasakan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadi organisasi yang mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway dalam Yuniar, 2012). Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan juga harus memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2008).

Karyawan yang memiliki OCB dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi (Prihatsanti & Dewi, 2010). Penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (selanjutnya disebut OCB) mengungkap bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal Garay (dalam Yuniar, 2011). Pada intinya OCB memiliki dampak positif bagi organisasi (Robbins & Coulter, 2010).

OCB telah jelas ditemukan memiliki manfaat dan penting bagi perusahaan, namun faktanya penerapan perilaku OCB pada diri individu masih terbilang jarang. Hal ini dapat dibuktikan dari fenomena yang terjadi di PT Pelindo Marine Service yaitu terkait kurangnya penerapan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tiga karyawan yakni manajer PBJ, manajer armada, dan staf SDM menyatakan bahwa

rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan kurang bertanggung jawab misalnya tidak menggunakan waktu dengan efisien, memanfaatkan aplikasi presensi untuk titip absen, menunjukkan kurang tanggung jawab dan menunjukkan usaha untuk memindahkan tanggung jawab pada rekan kerja yang berbeda departemen. Karyawan juga menunjukkan sikap toleransi rendah. Karyawan hanya menunggu perintah dari atasan saja dan kurang menunjukkan inisiatif atau rasa sukarela. Masih banyak karyawan yang mengeluh dari kondisi ideal perusahaan misalnya beban kerja yang diberikan tidak sesuai serta karyawan juga tergolong pasif dalam menyampaikan pendapat atau memberikan ide.

Peneliti juga melakukan pra survey untuk memperkuat data pada 45 karyawan darat. Hasil menunjukkan bahwa dari beberapa aspek *organizational citizenship behavior* nampak bahwa karyawan masih jarang melakukan perilaku yang menggambarkan OCB. Selain itu berdasarkan hasil kategori pra-survey juga membuktikan bahwa perilaku OCB pada diri karyawan masih terbilang rendah. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah 24 karyawan berada pada kategori *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah.

Organizational citizenship behavior (OCB) sendiri merupakan keputusan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokok perusahaan atau kewajiban kerja formal karyawan, akan tetapi dapat menunjang berkembangnya organisasi secara efektif (Robbins dalam Mukti & Puspitadewi, 2021). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB yaitu : (1) Kepribadian, (2) Budaya organisasi, (3) Iklim organisasi, (4) Kepuasan kerja, (5) Komitmen organisasi, (6) Kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, (7) Tanggung jawab sosial pegawai, (8) Umur pegawai, (9) Keterlibatan kerja, (10) Kolektivisme dan keadilan organisasi (Wirawan, 2019).

Salah satu faktor OCB yaitu kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup penting untuk memunculkan perilaku OCB pada diri karyawan. Seperti teori

sebelumnya yang menjelaskan bahwa psikologi industri dan organisasi (PIO) juga tertarik dengan *issue* mengenai kepuasan kerja yang berhubungan dengan aspek lain dari pekerjaan seperti kehadiran, OCB, dan kinerja (King, 2010). Alasan faktor kepuasan kerja bisa menjadi pendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karena karyawan yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan norma pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2008). Terdapat lima aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja (Robbins dalam (Fahri, 2019).

Penelitian sebelumnya pada karyawan PT Argamukti Pratama Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan (Hidayat & Kusumawati, 2014). Selain itu penelitian lain di perusahaan media Harian Umum Fajar Cirebon menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB para karyawan Harian Umum Fajar Cirebon sebesar 0,709 atau 70,9% (Prasetyo & Hayuningrat, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya, balasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan menjadi bagian (*sense of belonging*) dari organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship behavior* (Konovsky & Pugh, 1994).

Faktor lain yang tidak kalah penting mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu Iklim Organisasi (Organ dkk, dalam Vollantya, 2019). Iklim organisasi merupakan sekumpulan aspek lingkungan kerja yang dapat diukur, dipersepsi secara langsung atau tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan itu dan diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku (Litwin & Stringer, 1968). Terdapat lima dimensi pada iklim organisasi yaitu *Responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmt* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Conflict* (konflik).

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah meneliti faktor ini. Penelitian

sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (Fatmawati, 2018). Selain itu penelitian lain menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi salah satu variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yakni memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,278 (Lestari et al., 2021).

Fenomena yang terjadi di perusahaan terkait perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan darat di PT. Pelindo Marine Service, membuat peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau variabel pengaruh (*independent variable*) dengan variabel terikat atau terpengaruh (*dependent variable*) (Sugiyono, 2016). Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Partisipan Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yakni teknik sampling yang memberikan peluang yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2010). Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan darat PT. Pelindo Marine Service Surabaya dengan jumlah sampel 100 responden.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan penilaian skala likert. Skala yang digunakan ada 3, yaitu skala Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Peneliti akan melakukan uji instrumen, setelah itu dilakukan uji asumsi atau prasyarat. Uji asumsi meliputi: Uji validitas dengan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$, Uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat meliputi Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji autokorelasi dan Uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini pengolahan data menggunakan program IBM *Statistical Program for Service Solution (SPSS)* versi 23 for windows.

HASIL

Penelitian ini dilakukan pada karyawan darat di PT. Pelindo Marine Service sebanyak 100 subjek penelitian yang terdiri dari 76 laki-laki dan 24 perempuan di berbagai di 9 divisi. Rangkuman deskripsi subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pengelompokan Subjek

Jenis Kelamin	F	Prosentase
Laki-Laki	76	76 %
Perempuan	24	24 %
Total	100	100 %

Tabel 1 menjelaskan bahwa total sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang, yang terdiri dari 76 laki-laki dan 24 perempuan.

Tabel 2. Hasil Pengelompokkan Divisi Pada Subjek

Divisi	F	Prosentase
Keuangan	8	8 %

Komersial	5	5%
Operasi	19	19 %
PBJ dan TI	11	11 %
SPI	4	4 %
SDM dan Umum	15	15 %
Kesekretariatan Perusahaan	8	8 %
SMMR	4	4 %
Teknik	26	26 %
Total	100	100 %

Tabel 2 menunjukkan pengelompokan divisi sampel penelitian. Sampel paling banyak dari Divisi Teknik sebanyak 26 orang, selanjutnya divisi operasi 19 orang, Divisi SDM dan Umum sebanyak 15 orang, Divisi PBJ dan TI sebanyak 11 orang, Divisi Kesekretariatan Perusahaan dan Keuangan masing – masing 8 orang, Divisi komersial 5 orang, selanjutnya divisi SPI dan SMMR masing-masing 4 orang.

Data yang telah didapatkan selanjutnya diolah dengan mengukur akurasi skala dengan uji validitas data. Uji yang dilakukan selanjutnya dengan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa skala kepuasan kerja, iklim organisasi, dan *organizational citizenship behavior* mempunyai reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Rangkuman hasil reliabilitas dapat dilihat dari tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Kepuasan Kerja	0,958	30
Iklim Organisasi	0,952	29
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,948	28

Peneliti telah melakukan uji prasyarat pada data penelitian. Data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi suatu penelitian. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Setelah uji prasyarat terpenuhi, langkah selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis. Pada uji hipotesis minor pertama menunjukkan bahwa taraf signifikansi (sig) = 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sama halnya dengan hipotesis minor kedua juga menunjukkan hasil taraf signifikansi (sig) = 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima, artinya bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Diketahui bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja pada tiap satuannya dapat memberikan kenaikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,782 dan setiap peningkatan iklim organisasi pada tiap satuannya dapat memberikan kenaikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,903 satuan. Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki persentase sebesar 65,5% serta pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki persentase sebesar 79%. Rangkuman hasil uji hipotesis minor dapat dilihat dari tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Hipotesis Minor

Variabel	B	R Square	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja, OCB	,782	,057	,000	Ha diterima
Iklim Organisasi, OCB	,903	,047	,000	Ha diterima

Uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) mempengaruhi secara signifikan *organizational citizenship behavior*. Selain itu pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* memperoleh prosentase sebesar 79,1%. Hasil uji hipotesis mayor dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Hipotesis Mayor

Variabel Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, OCB	B ,782	R Square ,057	Sig ,000	Keterangan Ha diterima
------------------------------------------------------	-----------	------------------	-------------	---------------------------

Berdasarkan hasil kategori pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan darat di PT. Pelindo Marine Service lebih dominan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah dengan prosentase 40 %. Hal ini dapat dilihat dari rangkuman pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Kategorisasi Skor Partisipan

Score Categorize	Frekuensi Kepuasan Kerja	Persentase Kepuasan Kerja	Frekuensi Iklim Organisasi	Persentase Iklim Organisasi	Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Persentase <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Very Low	2	2 %	1	1 %	2	2 %
Low	40	40 %	39	39 %	35	35 %
Average	23	23 %	27	27 %	34	34 %
High	26	26 %	27	27 %	21	21 %
Very High	9	9 %	6	6 %	8	8 %
Total	100	100 %	100	100 %	100	100 %

DISKUSI

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, regresi terkait kepuasan kerja (X1) dengan *organizational citizenship behavior* (Y), dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 65,5%. Teori sebelumnya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan sebuah kepercayaan antara organisasi dengan karyawan, sehingga secara tidak langsung hal ini dapat menimbulkan perilaku OCB (Robbins & Timothy A. J., 2008). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya di perusahaan media Harian Umum Fajar Cirebon menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB para karyawan Harian Umum Fajar Cirebon sebesar 70,9% (Prasetyo & Hayuningrat, 2017). Pada penelitian lainnya di Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera

Selatan menunjukkan hasil koefisien regresi sebesar 29,6% (Zufriah, 2019).

Hasil dari uji regresi terkait kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 79%. Penjelasan sebelumnya menemukan dalam beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk *organizational citizenship behavior* adalah iklim organisasi (Bersona dan Avilio dalam Brahmana & Sofyandi, 2007). Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan untuk dilaksanakan (Organ, 1988). Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 80,8% (Fatmawati, 2018).

Hasil analisis data pada tiga variabel menunjukkan kriteria kategorisasi yang cenderung rendah. Pada variabel kepuasan kerja sekitar 40 karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Persentase terendah terdapat pada indikator promosi sebesar 17%. Sama halnya pada variabel iklim organisasi terdapat 39 karyawan berada pada kategori rendah, hal ini dapat dilihat dari persentase terendah terdapat pada indikator *responsibility* dan *warmth* sebesar 19%. Selain itu pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 35 karyawan yang masih memiliki *organizational citizenship behavior* rendah. Hal ini dapat dilihat dari persentase indikator OCB terendah yaitu *conscientiousness* sebesar 18%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) Membuktikan jika dianalisis secara bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship*

behavior pada karyawan darat PT. Pelindo *Marine Service* Surabaya.

Implikasi dalam penelitian ini meliputi : (1) Dari hasil deskripsi indikator kepuasan kerja yang menunjukkan persentase terendah terdapat pada aspek promosi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo *Marine Service* perlu lebih memperhatikan pertumbuhan karir karyawan dengan promosi kerja agar memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri, (2) Dari hasil deskripsi indikator iklim organisasi yang menunjukkan persentase terendah terdapat pada aspek *responsibility* dan *warmth*. Maka untuk meningkatkan aspek tersebut PT. Pelindo *Marine Service* perlu menetapkan konsekuensi bagi karyawan yang tidak atau kurang bertanggung jawab pada pekerjaan, serta mengadakan aktivitas yang dapat membentuk keharmonisan lingkungan kerja misalnya *outbound* dan *family gathering* dan kegiatan lain yang sejenis. (3) Dari hasil deskripsi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) yang menunjukkan persentase terendah terdapat pada aspek *conscientiousness*. Dalam meningkatkan perilaku tersebut maka perusahaan perlu memberikan sumbangsih atau penghargaan pada karyawan atas performa kinerja yang melebihi tuntutan perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan PT Pelindo Marine Service dalam mengoptimalkan kerja karyawan serta menumbuhkan semangat pada karyawan untuk terus memberikan kontribusi positif agar lebih baik lagi dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada diri karyawan. Perusahaan perlu melibatkan beberapa faktor yang dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

REFERENSI

- Brahmana, S. S., & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior di Utama*.
- Fahri, B. U. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX* [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia.
- Fatmawati, K. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. (2014). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan

- kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18).
- King, L. A. (2010). *Psikologi Umum: Sebuah pandangan apresiatif* (B. Marwensdy, Ed.; 2nd ed.). Salemba Humanika.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669.
- Lestari, N. W., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 35–43.
- Litwin, G., & Stringer, R. J. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Mukti, J., & Puspitadewi. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan di PT. "X." *Jurnal Psikologi*, 8(9).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Prasetyo, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 247–256.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (B. Sabran & D. B. Putera, Eds.; 10th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, Eds.; 12th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. PT Alfabeta.
- Vollantya, R. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt X Di Yogyakarta* [Naskah Publikasi].
- Wirawan, R. (2019). *Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam* [Doctoral dissertation]. IAIN PONOROGO.
- Yuniar, I. G. A. Y. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 179–192.
- Zufriah, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan. *Journal of Management and Business*, 2(2), 251–262.