

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CIPONGKOR

Mega Puspita Deliasari^{1*}, Darmawan Yudhanegara²

¹ mega10120478@digitechuniversity.ac.id, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

² darmawanyudhanegara@digitechuniversity.ac.id, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan : 03/06/2024

Revisi : 17/06/2024

Penerimaan : 26/06/2024

Kata Kunci:

Kinerja, kepuasan kerja,

Perilaku Kewargaan

Organisasi

Keywords:

Performance, Job

Satisfaction, Organizational

Citizenship Behavior (OCB)

DOI:

10.52859/jbm.v14i1.821

better the job satisfaction. Furthermore, the association between employee work satisfaction and OCB is also mediated. The findings' practical consequence is that, in order to enhance OCB behavior and general performance in the Cipongkor Sub-District Office, it is critical to monitor and enhance employee work satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan di kantor kecamatan cipongkor, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional (OCB). Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah dokumentasi, observasi, dan wawancara. Analisis Miles dan Huberman adalah teknik yang digunakan untuk analisis. Hasil penelitian memperlihatkan adanya korelasi positif antara tingkat kebahagiaan kerja karyawan dan tingkat OCB mereka di tempat kerja; yaitu, semakin besar OCB, semakin baik kepuasan kerja. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan OCB juga dimediasi. Konsekuensi praktis dari temuan ini adalah, untuk meningkatkan perilaku OCB dan kinerja secara umum di Kantor Kecamatan Cipongkor, sangat penting untuk memantau dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between employee performance in the Cipongkor sub-district office, job satisfaction, and organizational citizenship behavior (OCB). Documentation, observation, and interviews were used in this study. Miles and Huberman analysis is the technique employed for analysis. The findings indicated that there is a positive correlation between an employee's degree of job happiness and their level of OCB at work; that is, the greater the OCB, the better the job satisfaction. Furthermore, the association between employee work satisfaction and OCB is also mediated. The findings' practical consequence is that, in order to enhance OCB behavior and general performance in the Cipongkor Sub-District Office, it is critical to monitor and enhance employee work satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor krusial didalam suatu organisasi. Secara inti, SDM dalam suatu organisasi berperan menjadi pemikir, perencana serta penggerak guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat keahlian sebuah organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan SDM untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

SDM, dalam konteks ini, mengacu pada para pegawai yang berpengetahuan serta berketerampilan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Setiap kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus dilaksanakan secara terus-menerus karena saling terkait secara erat. Jika salah satu kegiatan tidak berjalan dengan baik, maka tujuan MSDM dalam organisasi tidak akan tercapai.

Kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Allen dan Heriyanti (2017), kualitas SDM dapat terwujud jika kepuasan kerja, dapat terpenuhi dengan baik. Pembicaraan tentang kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sejumlah faktor yang melatarbelakanginya. Untuk memastikan kepuasan pegawai tetap konsisten, organisasi perlu terus memantau lingkungan di sekitar tempat para pegawai bekerja, termasuk interaksi dengan rekan kerja, atasan, situasi kerja, serta sejumlah faktor lainnya yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat terhadap tindakan sukarela dan positif yang dilakukan anggota organisasi diluar tugas utamanya. Ini termasuk tindakan seperti membantu rekan kerja, berkontribusi pada proyek-proyek tambahan, atau menunjukkan loyalitas

terhadap organisasi. OCB tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal, namun dapat berdampak positif pada iklim organisasi dan produktivitas secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan fakta yang menyiratkan organisasi yang memiliki pegawai OCB yang baik, pengertian akan mendapatkan kinerja yang melebihi organisasi lainnya.

Menurut Winardi *et al.* (2012), perilaku karyawan yang baik dapat membantu kinerja organisasi dan individu untuk meningkatkan pengembangan organisasi. OCB didefinisikan sebagai tindakan di tempat kerja yang melebihi dan melampaui apa yang diperlukan untuk tugas pekerjaan seseorang dan sejalan dengan penilaian seseorang. Selain dari apa yang dituntut dari mereka, perilaku juga dapat digunakan untuk menjelaskan OCB. Menurut Gibson *et al.* (2011), perilaku kewargaan organisasional sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk bertahan hidup. Informasi lebih lanjut mengenai bagaimana perilaku kewargaan organisasional dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di antara para pekerja dan organisasi yang pada akhirnya mendukung kemampuan organisasi untuk berfungsi secara efektif diberikan oleh Gibson *et al.* (2011).

Telaah Literatur

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins (2009:40), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan tambahan yang tidak merupakan bagian dari tugas resmi sosok pegawai, tetapi membantu perusahaan beroperasi secara efektif. Organ (1995) dalam Subawa dan Suwandana (2017:4775) menjelaskan bahwa OCB, atau tindakan ekstra peran, merujuk pada tindakan di dalam organisasi yang tidak secara langsung dihargai melalui sistem imbalan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2008:202), adalah persepsi emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:98) mengartikan kepuasan kerja sebagai evaluasi positif terhadap karakteristik pekerjaan seseorang.

Kinerja

Kinerja adalah prestasi atau pencapaian seseorang dalam pekerjaan yang sejajar dengan tugasnya dalam suatu perusahaan, menurut Rivai (2014). Sedangkan menurut Wirawan (2015), kinerja merupakan hasil yang didapatkan melalui tanggung jawab atau tanda pencapaian dalam suatu profesi atau pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

Metode

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (dikutip dalam Moleong 2011), pendekatan ini menciptakan informasi deskriptif dalam bentuk kata-kata atau lisan dari orang-orang dan tindakan yang dapat diamati.

Dalam mengikuti pendekatan tersebut, tahapan-tahapan penelitian menggunakan metode, teknik, dan alat secara kualitatif. Contoh teknik yang digunakan adalah pengumpulan informasi, yang menurut Sugiyono (2013), merupakan langkah strategis didalam penelitian dikarenakan tujuan utamanya ialah memperoleh informasi.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*, OCB) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk

memahami sejauh mana kepuasan kerja pegawai memengaruhi tingkat OCB yang mereka tunjukkan dan bagaimana hal itu akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan pegawai dalam suatu organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data mencakup:

1. Metode wawancara (*interview*): Wawancara merupakan pertemuan antara dua individu untuk bertukar pikiran dan informasi melalui tanya jawab, dengan tujuan menciptakan makna didalam sebuah topik. Ini melibatkan dialog di mana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam. Para peneliti menggunakan pendekatan wawancara mendalam yang bersifat terbuka dalam penyelidikan ini.
2. Observasi: Menurut [Marshall \(1995\)](#), observasi memungkinkan peneliti untuk memahami perilaku dan makna yang terkait dengan perilaku tersebut. Melalui observasi, peneliti memperoleh wawasan tentang respons dan maknanya. Dalam observasi ini, peneliti juga berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari subjek atau sumber data penelitian. Informasi yang diperoleh dari observasi partisipan ini cenderung lebih akurat, komprehensif, dan memahami makna dari setiap perilaku yang diamati.
3. Dokumentasi: Dokumentasi adalah teknik pengumpulan informasi yang menggunakan sumber informasi tertulis atau gambar. Sumber-sumber tersebut bisa berupa dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto-foto. Studi dokumen berfungsi melengkapi metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif ini. Dokumen digunakan untuk melengkapi hasil dari wawancara dan memberikan konteks tambahan.

Setelah mengumpulkan data dari lapangan, peneliti mengumpulkan informasi sebagai pendukung dalam pembahasan tulisan ini. Kemudian, peneliti berusaha mengamati dan menganalisis data yang telah diperoleh. Tahap-tahap analisis dilakukan memakai metode analisis informasi interaktif menurut Miles dan Huberman, yang tersusun atas empat tahapan penting. Dalam proses analisis, penelitian ini mengikuti alur yang disarankan oleh Miles dan Huberman, yang tersusun atas proses pengumpulan informasi, reduksi informasi, penyajian informasi, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan sepanjang penelitian, dimulai sebelumnya, berlanjut selama penelitian, dan bahkan hingga akhir penelitian. Bahkan sejak penelitian masih dalam tahap konseptual, proses pengumpulan data telah dimulai. Dalam penelitian kualitatif, tidak ada waktu yang ditentukan secara khusus untuk proses pengumpulan data karena hal tersebut dilakukan sepanjang penelitian berlangsung. Pada penelitian ini, peneliti mendokumentasikan semua yang berkaitan dengan hubungan antara Kepuasan Kerja dan OCB terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor. Setelah data yang relevan terkumpul untuk diproses dan dianalisis, langkah selanjutnya ialah melakukan reduksi data.

1. Reduksi Data: Menurut Miles dan Huberman, proses pemilihan dan penyederhanaan catatan lapangan yang berfokus pada informasi penting disebut reduksi data. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan selama penelitian untuk menguraikan data yang didapatkan dari lapangan. Data yang direduksi, yang berarti dirangkum dan dipilih sesuai dengan relevansinya, serta diidentifikasi tema dan polanya, akan memberikan gambaran yang lebih jelas.
2. Penyajian Data: Menurut Miles dan Huberman, penyajian data adalah proses menyampaikan semua informasi yang tersusun rapi, yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam pengumpulan data, penyajiannya berupa naratif teks, yaitu berupa tulisan dan pemaparan hasil wawancara dengan informan.

3. Verifikasi dan Kesimpulan: Penarikan serta verifikasi kesimpulan yaitu bagian akhir untuk menganalisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan penemuan baru yang orisinal. Hasilnya bisa berbentuk deskripsi atau penjelasan mengenai objek yang sifatnya masih gelap ataupun abu-abu. Pada kenyataannya, penarikan kesimpulan sebenarnya merupakan salah satu aspek dari proses dan pengaturan yang lebih besar. Peneliti kemudian memeriksa ulang validitas interpretasi dengan melihat kembali data dan memastikan tidak ada kesalahan yang dibuat. Peneliti mengambil keputusan tentang temuan analisis penelitian pada titik ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Information dari hasil penelitian ini diperoleh melawati wawancara mendalam yang dilaksanakan oleh peneliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti dapat menganalisis tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cipongkor, yang meliputi:

1. Bagaimana mendefinisikan kepuasan kerja di tempat kerja?

Kepuasan kerja di tempat bekerja dapat didefinisikan menjadi dimana kondisi emosional yang mengenai sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan kondisi kerja. Peneliti menanyakan kepada pegawai kantor kecamatan cipongkor tentang mendefinisikan kepuasan kerja di tempat kerja menurut dia sendiri, lalu pegawai tersebut menjawab:

“Kepuasan kerja saya dapat diukur dari seberapa nyaman saya merasa di tempat kerja, seberapa baik ikatan kekerabatan saya dengan partner kerja dan atasan saya, serta sejauh mana saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki makna dan tujuan.”

2. Apa yang mendorong untuk melakukan perilaku kewargaan organisasional di tempat kerja?

Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong perilaku kewargaan organisasional di antara pegawainya, yang atas bagiannya dapat memajukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai tentang apa yang mendorong beliau untuk melakukan perilaku kewargaan organisasional atau OCB, lalu pegawai tersebut menjawab:

“Saya merasa bahwa dengan membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, saya dapat memperkuat hubungan kerja dan kontribusi saya terhadap kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan.”

3. Bagaimana memotivasi diri sendiri atau rekan kerja untuk terlibat dalam OCB?

Menciptakan hubungan interpersonal yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja dapat memperkuat rasa solidaritas dan keterlibatan dalam perilaku kewargaan organisasional. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai tentang bagaimana memotivasi diri sendiri atau rekan kerja Anda untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional, lalu dia menjawab:

“Saya memotivasi diri saya sendiri dan rekan kerja saya dengan memberikan apresiasi dan pengakuan atas kontribusi positif mereka, serta dengan memperkuat hubungan interpersonal dan kerjasama di tempat kerja.”

4. Apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaan di kantor kecamatan Cipongkor? Mengapa?

Pegawai yang merasa senang dan enjoy dengan pekerjaan mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai tentang apakah beliau merasa puas dengan pekerjaan di kantor kecamatan Cipongkor, lalu dia menjawab:

“Iya, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya di kantor kecamatan Cipongkor. Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, dan saya menikmati tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan saya.”

5. Apakah ada faktor-faktor tertentu dalam kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi untuk melakukan OCB?

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Anda untuk melakukan pekerjaan melalui Organisasi bersama (OCB) tergantung pada berbagai faktor, contohnya seperti penerangan dan komunikasi dan lainnya. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai tentang Apakah ada faktor-faktor tertentu dalam kepuasan kerja Anda yang mempengaruhi motivasi Anda untuk melakukan OCB, lalu dia menjawab:

“Menurut saya faktor tertentu dalam kepuasan kerja saya yang mempengaruhi motivasi saya untuk melakukan OCB adalah adanya pengakuan atas kontribusi saya, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja.”

6. Bagaimana untuk merasa perilaku kewargaan organisasional atau OCB dapat meningkatkan kinerja keseluruhan di kantor kecamatan Cipongkor?

Merasa tindakan kewargaan organisasional akan bisa mengembangkan kinerja keseluruhan dengan beberapa cara salah satunya yaitu meningkatkan kinerja individu. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai tentang bagaimana Anda merasa perilaku kewargaan organisasional akan mewujudkan kinerja keseluruhan di kantor kecamatan Cipongkor, lalu dia menjawab:

“Saya percaya bahwa perilaku kewargaan organisasional akan mengembangkan kinerja keseluruhan di kantor kecamatan Cipongkor bisa mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, saling pengertian, dan saling mendukung antar pegawai.”

7. Apakah Anda melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja Anda dan kinerja Anda dalam pekerjaan Anda di kantor kecamatan Cipongkor?

Kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi. Pegawai yang menganggap puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki rasa loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai tentang apakah anda melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja anda dan kinerja anda dalam pekerjaan Anda di kantor kecamatan Cipongkor, lalu beliau menjawab:

“Iya, menurut saya, ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja saya dan kinerja saya di kantor kecamatan Cipongkor. Ketika saya merasa puas dengan pekerjaan saya, saya cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik.”

8. Bagaimana menurut Anda kepuasan kerja Anda memengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional yang Anda tunjukkan?

Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang mendukung dan saling menghargai. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam aktivitas sosial dan berinteraksi dengan rekan kerja, yang dapat memperkuat hubungan dan mendorong OCB. Peneliti menanyakan kepada salah satu pegawai

tentang bagaimana menurut Anda kepuasan kerja Anda memengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional yang Anda tunjukkan, lalu beliau menjawab:

“Kepuasan kerja saya membuat saya lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi tambahan dan melakukan tindakan-tindakan yang melampaui tugas-tugas rutin saya di tempat kerja.”

Pembahasan

Berikut adalah pembahasan penelitian tentang ikatan dengan kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional (OCB), dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Cipongkor:

1. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB):
 - Temuan penelitian menunjukkan adanya ikatan baik antara tingkat kepuasan kerja pegawai di kantor kecamatan Cipongkor dengan tingkat OCB yang mereka tunjukkan.
 - Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih aktif dalam melakukan tindakan-tindakan yang melampaui tugas-tugas mereka yang sebenarnya, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
2. Peran Mediasi OCB terhadap Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai:
 - Analisis mediasi menunjukkan bahwa OCB memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Cipongkor.
 - Artinya, kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui peningkatan tingkat OCB yang mereka tunjukkan.
3. Implikasi Praktis:
 - Temuan penelitian ini memberi pemahaman mendalam mengenai pentingnya memperhatikan kepuasan kerja dan OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Cipongkor.
 - Manajemen di kantor kecamatan Cipongkor dapat mempertimbangkan upaya untuk menunjang kepuasan kerja pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan tingkat OCB, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja keseluruhan pegawai.
4. Rekomendasi:

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar manajemen kantor kecamatan Cipongkor mengamati aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti menyediakan dukungan serta penghargaan, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif pegawai. Dengan demikian, pembahasan penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen di kantor kecamatan Cipongkor untuk mengembangkan strategi-strategi yang bisa menumbuhkan kinerja organisasi mereka melewati peningkatan kepuasan kerja dan OCB pegawai.

Simpulan

Kesimpulan yang bisa dapat dari penelitian dan analisis yang telah dilaksanakan ialah:

1. Budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor.
2. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor.
3. Organizational citizenship behavior secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh perilaku kewargaan organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

Saran

Berlandaskan hasil analisis data serta kajian hasil penelitian, penulis memberi sejumlah saran seperti dibawah ini:

1. OCB dalam konteks ini mencakup keinginan untuk membantu rekan kerja, sistem kerja yang efisien, dan pengelolaan waktu yang baik. Oleh karena itu, sangat disarankan agar sistem yang sudah ada dipertahankan dan dijaga agar tetap berfungsi dengan baik.
2. Pada bagian kinerja karyawan, perolehan target serta kekukuhan memotivasi rekan kerja sudah berjalan dengan baik maka diperlukan perhatian lebih pada aspek tersebut.
3. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan dan perbandingan bagi para peneliti yang melakukan studi serupa. Maka dari itu, kritik dan masukan sangat diharapkan agar hasil dari penelitian ini berguna untuk seluruh pihak yang membacanya.

Referensi

- A, Charmiati. P., & Surya, I. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8 (3), 17-84.
- Anwar. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan, 4 (1), 35-36.
- Dewi, K., & Riana, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 203-214.
- Dewi, L. R. (2021). *Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dwiyanti, I. A., & Bagia, I. W. (2020). *Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2 (2), 130-138.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Massachusetts, Amerika: Cengage Learning.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara*. Jurnal UNIMUS, 39-48.
- Nurhayati, D., & dkk. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan serta Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Ekobis Dewantara, 2 (2), 1-10.
- Prasetio, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon*. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 247-256.
- Putra, I., & Sudibya, I. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E- Jurnal Manajemen Unud, 7 (8), 4447-4474.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Psycho Idea, (1), 51-58.
- Suhery, & Sutiyem. (2018). *Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 7 (2), 80-90.
- Sunatra. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi, 63-74.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Yapis di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya)*. Jurnal Manajemen, 6 (1), 9-16.
- Titisari, P. (2018). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.

- Watoni, M., & Suyono, J. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)*. 2 (2) 181-194.
- Wulandari, D., & Prayitno, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 2 (1), 46-57.
- Yuliana M, S. B. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA, 6 (4), 3138-3147.