

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. VADHANA INTERNASIONAL DURI

Juan Felix Fransiskus Simamora¹, Dina Sarah Syahreza²

^{1, 2}Universitas Negeri Medan, Jl. Willem Iskandar, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: Juanfelix292001@gmail.com

Article History

Received: 13-08-2024

Revision: 10-09-2024

Accepted: 15-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This research aims to determine the influence of commitment and motivation on of PT. Vadhana Internasional Duri employees. This research uses quantitative methods with a sampling technique using Total Sampling. The population in this study was all 73 employees of the PT. Vadhana Internasional Office. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression Model and Hypothesis testing using the T Test and F Test and Coefficient of Determination, where previously the data had been tested using the Validity Test and Reliability Test. The research results show that Commitment and Motivation have a significant effect on the OCB behavior of PT. Vadhana Internasional employees. Simultaneously, Commitment and Motivation have a significant effect on OCB behavior. The adjusted coefficient of determination (adjusted R²) is 0.0442, which means that the Commitment and Motivation variables contribute to the influence of OCB behavior by 44.2% while the remaining 55.8% is determined by other variables outside this research. This shows that there are still other variables that can explain OCB behavior.

Keywords: Commitment, Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Karyawan PT. Vadhana Internasional Duri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Vadhana Internasional sebanyak 73 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda dan pengujian Hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F dan Koefisien Determinasi yang sebelum nya data telah di uji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Komitmen dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku OCB Karyawan PT. Vadhana Internasional. Secara simultan Komitmen dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB. Koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) sebesar 0.0442 yang berarti variabel Komitmen dan Motivasi memberikan kontribusi terhadap pengaruh perilaku OCB sebesar 44,2% sementara sisanya sebesar 55,8% ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat menjelaskan Perilaku OCB.

Kata Kunci: Komitmen, Motivasi

How to Cite: Simamora, J. F. F., & Syahreza, D. S. (2024). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Vadhana Internasional Duri. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1900-1908. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i5.1779>

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini untuk menjalankan bisnis perusahaan dituntut dalam menciptakan strategi yang ideal untuk mencapai tujuan organisasi. Harta yang sangat berharga pada perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Perusahaan didorong untuk bisamemberi perkembangan serta peningkatan potensi SDM supaya tujuan pada perusahaan dapat dicapai (Hapsari, 2015). Menurut Marwansyah (2014) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia didalam kelompok, sumber daya manusia dengan kualitas bagus dapat menciptakan kelompok yang lebih terdepan dan akan mendukung tercapainya tujuan kelompok.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yakni sikap ataupun tindakan yang dilaksanakan individu diluar dari tuntutan tugasnya dan hanya berdasar pada kesukarelaan, namun berkontribusi terhadap keefektifan organisasi (Budihardjo, 2014). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah suatu kegiatan dimana pelaksanaannya atas kemauannya sendiri yang bersifat menolong dalam bentuk tindakan yang tidak menunjukkan sikap egois melainkan lebih berorientasi terhadap organisasinya.

Penelitian ini meneliti PT. Vadhana Internasional yakni PT. swasta nasional yang beralamat di Duri, Riau. Dalam mendapat mutu yang paling bagus dibanding perusahaan lainnya perusahaan ini sudah berkembang maju dengan cepat di bidang jasa minyak dan gas bumi. PT. Vadhana Internasional yakni salah satu organisasi yang bergerak pada jasa minyak serta gas bumi berdasarkan Surat Keterangan didaftarkan (SKT) dan memperoleh penerbitan resmi dari Kementerian Energi serta Sumber Daya Mineral Republik Indonesia (KESDM). Rendahnya perilaku (OCB) pada PT. Vadhana Internasional Duri tampak ketika beberapa karyawan tidak hadir maupun terlambat masuk kerja, rekan kerja yang hadir enggan untuk menggantikan peran karyawan yang tidak hadir.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di PT. Vadhana Internasional, terungkap adanya fenomena sikap individualis yang mendominasi perilaku karyawan. Kecondongan ini tercermin dalam rendahnya tingkat komunikasi dan kurangnya kerjasama di antara anggota tim. Tidak hanya itu, dampak dari individualisme ini juga terlihat dalam kurangnya pertukaran masukan (*Civic Virtue*) antar karyawan. Pasa saat dilakukan wawancara secara acak karyawan mengatakan bahwa walaupun mereka menggantikan peran rekan kerja nya atau membantu rekan kerja nya tidak akan ada hubungan timbal balik yang akan diterima. Selain itu karyawan PT. Vadhana Internasional juga kurang memiliki inisiatif untuk membantu karyawan baru, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, karyawan mereka hanya mau membantu ketika atasan mereka memberikan perintah.

Karyawan yang memiliki hasil kerja yang bagus menjadi alasan terjadinya (OCB) karena pegawai melaksanakan tugasnya melebihi standar Perusahaan (Darmawati, 2013). Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan berkomitmen yang bagus terhadap bagian dari organisasi, loyalitas akan diperoleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Nursyamsi, 2013). Merujuk pada Sakina (2009) keterikatan pegawai yang hilang dapat menimbulkan hilangnya dukungan-dukungan serta kepatuhan dari pegawai. Pegawai yang tidak memiliki keterkaitan akan lebih cuek dan tidak mempedulikan tujuan-tujuan perusahaan, tidak menaati aturan yang ada, serta hilangnya semangat untuk bekerja. Hal tersebut relevan dengan riset yang dilakukan oleh Devi & Adnyani (2012) menyatakan bahwasanya daftar kehadiran karyawan menunjukkan dedikasinya dan kepuasan kerja para karyawannya. Jika kehadirannya pada perusahaan tersebut semakin tinggi maka tingkatan keterikatan pegawai dengan perusahaan akan semakin rendah. Daftar kehadiran yang tinggi mampu mengindikasikan tingkatan rasa puas dan dedikasi pegawai yang lemah (Gera, 2012). Penjelasan tersebut selaras dengan riset Sari (2015) yang mengidentifikasi bahwasanya dedikasi bisa di ukur melalui kehadiran, dan kepatuhan pada organisasi. Kaswan (2012) menyatakan bahwa karyawan yang berdedikasi pada organisasinya yang selalu hadir untuk bekerja, mengikuti kebijakan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Vadhana Internasional diperoleh fakta-fakta bahwasanya Komitmen organisasi pegawai masih kurang, beliau mengatakan bahwa terdapat beberapa pegawai melanggar peraturan-peraturan yang berlaku contohnya adalah terkait dengan peraturan kehadiran. PT. Vadhana Internasional menetapkan kehadiran karyawan untuk bekerja pada Pukul 08.00 pagi tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir. Berikut merupakan data absensi karyawan bagian Kantor PT. Vadhana Internasional Duri, Riau.

Kurangnya komitmen organisasi pada dimensi *Normative Commitment*. Menurut Khaerul Umam (2012) komitmen normatif yakni kesetiaan yang dianggap menjadi tanggung jawab moral serta menjadi sikap pegawai terkait tanggungjawabnya untuk organisasinya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai yang berkomitmen normatif yang bagus selalu patuh terhadap peraturan yang berlaku serta memiliki tanggungjawa atas aturan yang telah ditentukan. Selain itu berdasarkan observasi ditemukan fakta beberapa karyawan juga datang tidak tepat waktu yakni setelah waktu rehat ataupun jam isoma. Jika karyawan dapat datang lebih awal ke kantor setelah jam untuk rehat, dan karyawan dianjurkan dapat memberi bantuan kepada temannya yang butuh bantuan.

Berdasarkan hasil pra-survei di atas didapat informasi bahwa pernyataan didominasi jawaban “TIDAK”. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pada pernyataan nomor 1 dapat dilihat bahwa karyawan kurang ingin melakukan pekerjaan secara maksimal, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mereka mengharapkan apresiasi dari atasan apabila bekerja dengan maksimal namun hal yang terjadi adalah kebalikannya. Atasan mereka kurang memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mereka sehingga karyawan kurang bersedia secara maksimal. Kerjasama yang terjadi antara karyawan dan atasan masih terlihat kaku hal ini terjadi disebabkan oleh perilaku karyawan yang masih individualis yang menyebabkan komunikasi antara karyawan dan atasan jarang terjadi. Motivasi yang kurang juga terjadi karena promosi jabatan hanya diberikan kepada pegawai yang berprestasi saja sehingga beberapa karyawan merasa tidak percaya diri untuk bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang rendah akan menimbulkan turunya kualitas kerja yang baik. Hal ini dapat dinilai sebagai kurangnya peran perusahaan dalam membangun motivasi karyawan untuk dapat memberikan peningkatan mutu kerja berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa dominasinya jawaban tidak pada pra survei ini menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang dalam perannya untuk dapat membangun motivasi kerja yang bermutu mampu memberikan pengaruh untuk (OCB). Berdasarkan temuan dari beberapa pra-survei yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Vadhana Internasional Duri.

METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik dengan tujuan mengidentifikasi pola, menguji teori, dan membuat prediksi. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif mencakup statistik deskriptif, seperti penghitungan rata-rata dan deviasi standar, yang berguna untuk merangkum karakteristik dasar data. Statistik inferensial, seperti uji-t dan ANOVA, memungkinkan peneliti membuat generalisasi tentang populasi berdasarkan sampel data dan menguji signifikansi perbedaan. Regresi dan korelasi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan regresi memprediksi nilai variabel dependen dan korelasi mengukur kekuatan hubungan antara variabel. Sumber data dalam penelitian kuantitatif terbagi menjadi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui survei atau eksperimen, sementara data sekunder diambil dari sumber yang telah ada seperti laporan atau database institusi.

Teknik pengumpulan data meliputi survei dan kuesioner, yang mengumpulkan informasi dari responden melalui pertanyaan tertutup atau terbuka. Eksperimen melibatkan manipulasi variabel independen untuk mengamati efeknya pada variabel dependen, sementara observasi mengamati fenomena tanpa intervensi. Wawancara terstruktur dengan pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya juga merupakan teknik yang sering digunakan. Dengan menggunakan teknik-teknik ini secara efektif, penelitian kuantitatif dapat memberikan hasil yang akurat dan objektif, mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang solid.

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Motivasi terhadap pada Karyawan PT. Vadhana Internasional Duri

Berdasarkan hasil uji, termasuk Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi, serta uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Vadhana Internasional Duri. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen, khususnya indikator komitmen afektif dan komitmen normatif, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Subawa & Suwandana (2017) yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap OCB, serta penelitian Puspita & Suparjo (2016) yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap OCB. Selain itu, penelitian Saraswati & Hakim (2019) mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 46% terhadap OCB.

Dari data motivasi dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata total tertinggi yaitu pada indikator kebutuhan hidup (segala sesuatu yang diperlukan untuk melangsungkan kehidupan baik bersifat materil maupun non materil) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dikarenakan ingin mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata total terendah yaitu pada indikator penghargaan (sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan dibidang tertentu), dalam penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi masih kurang dalam memberikan apresiasi terhadap apa yang di kerjakan oleh karyawan. Indikator terendah lainnya juga terlihat pada indikator hubungan sosial (merupakan hasil dari interaksi atau rangkaian tingkah laku yang sistematis antara dua orang atau lebih) dan indikator keberhasilan dalam bekerja (bentuk pengakuan atas hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang karena hubungan sosial di tempat kerja

masih kaku, cenderung individualis dan kurangnya pemberian pengakuan atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini motivasi kerja mempengaruhi perilaku pada karyawan PT. Vadhana Internasional Duri, khususnya pada indikator penghargaan, hubungan sosial dan keberhasilan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilla et al., (2022) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Prayitno (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Piyandini et al., (2021) juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Vadhana Internasional Duri

Dari tabulasi data OCB diatas dapat dilihat indikator dengan rata-rata total tertinggi yaitu indikator *courtesy* (sikap menghargai serta menjaga hubungan yang baik antar karyawan) yang berarti beberapa karyawan memiliki perilaku OCB yang tinggi pada indikator *courtesy* seperti memiliki sikap baik terhadap rekan kerja. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator *sportsmanship* (sportivitas karyawan dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di Perusahaan), hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak siap untuk mentoleransi permasalahan dalam bekerja tanpa adanya keluhan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Komitmen dan Motivasi bersama-sama mempengaruhi perilaku OCB karyawan PT. Vadhana Internasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan diperoleh nilai f hitung sebesar $29.506 > 3.13$. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel OCB (Y). Pada hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan angka R sebesar 0.676 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel komitmen (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap OCB (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sudibya (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Badaruddin et al., (2023) mengatakan hal sama bahwa komitmen organisai dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2023) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen dan motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Vadhana Internasional Duri. Penelitian ini menunjukkan bahwa baik komitmen maupun motivasi secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB, yang mencerminkan seberapa besar karyawan secara sukarela melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka untuk mendukung organisasi. Selain itu, ketika komitmen dan motivasi dipertimbangkan secara bersama-sama, pengaruhnya terhadap OCB menjadi semakin kuat, menunjukkan bahwa kombinasi keduanya dapat meningkatkan perilaku positif karyawan yang mendukung lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

REFERENSI

- Alifiulahtin, Utaminingsih, 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press
- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*.
- Anisyukurillah, L., & Wahyudin, A. (2013). *Pengaruh Role Stressor terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah*. Jurnal Dinamika Akuntansi.
- Badaruddin, B., Masuan, D., & Dwijayati, T. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap OCB Karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 72-83.
- Batistelli, & Galleta, A. (2013). *Promoting Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Intrinsic Work Motivation*. Le Travail Human, 205-226.
- Berber, A., & Rofcannin, Y. (n.d.). *Investigation of Construct a Framework for Antecedents and Consequences*. International Journal of Business and Social Research, 195-210.
- Budiardjo, A. (2014). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Economica, 10-17.
- Devi, D., & Adnyani, L. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar*.
- Dilla, N., Paramita, W., & Suherdi, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap OCB pada Karyawan PT. Rickindo*. Sibatik Jurnal: Jurnal Bidang Ilmiah, Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan, 409-428.

- Dinniatiy, N., & Fitriani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap OCB. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 229-240.
- Edisson, Y., & Imas, K. (2016). MSDM Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, M. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap OCB pada PNS Kementerian Agama Kota Banjar Baru.
- Gozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment and in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 6395.
- Gunawan, A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Spektrum Nusa Press.
- Handaru, A., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Itensi Turnover pada Divisi PT. Jamsostek. *JRM SI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 1-19.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haspari, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi terhadap OCB (Studi Kasus pada RS. Telogorejo Semarang). *Journal of Management*.
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3).
- Iskandar, I., Hutagalung, D., & Adawiyah, R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards OCB : A Case Study on Employee of Local Water Company "Tirta Mahakam" Kutai Negara Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 236-249.
- Kaswan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural Equation Model to Acces the Impact of Learning Organization and Commitment on the Peformance of Research Organizations. *Kasetsart Journal Of Social Sciences*, 1-6.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Maulana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap PT. Sinergi. *Jurnal Ecodemica*, 4(2).
- Nasichudin, & Azzuhri. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB (Studi Kasus pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Brawijaya (FEB)*.
- Nursyamsi, I. (2013). Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 488-498.
- Nuryansyah, M., RInda, R., & Rumiasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap OCB Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1442-1450.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGEPublications.
- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).

- Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 46-57.
- Puspitasari, P. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Expedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang).
- Putra, I., & Sudibya, I. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Rahman, M., & Karan, R. (2011). Relationship between OCB and Job Performance and the Mediating Role of OCB. *The Chittagong University Journal of Business Administration*, 325-350.
- Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P & Judge T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh: Ahli Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT. Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Rulianti, E. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap OCB. *Egien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 341-350.
- Sakina, N. (2009). Komitmen Organisasi pada PT. Bank "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 53-62.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U.(2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2),238-247.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press, 142.