

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap
PT. Madukismo Bantul Yogyakarta**

Eka Yulianti

Universitas Ahmad Dahlan

Email: eka.yulianti171997@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan tetap PT Madukismo Bantul Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Madukismo Bantul Yogyakarta dengan jumlah 80 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh. Data penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari kuesioner dan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 20.

Hasil penelitian ini adalah : 1) hasil perhitungan diperoleh hasil uji F (uji simultan) variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$, jadi pernyataan menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,403. 2) hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,1$, jadi pernyataan menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). 3) hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan $0,004 < 0,1$, jadi pernyataan menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on permanent employees of PT Madukismo Bantul Yogyakarta. The independent variable in this study is job satisfaction and organizational commitment, while the dependent variable in this study is Organizational Citizenship Behavior (OCB) permanent employees. OCB).

The population in this study were permanent employees of PT Madukismo Bantul Yogyakarta with a total of 80 people. The sample used was 80 respondents. The sampling technique in this study is to use the saturated sample technique method. The data of this study are primary data sourced from questionnaires and data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20 software.

The results of this study are: 1) the calculation results obtained by the F test results (simultaneous test) the independent variables of job satisfaction and organizational commitment together have a significant effect on the dependent variable of organizational citizenship behavior. This is evidenced by the significant value of $0,000 < 0,1$, so the statement shows that H_3 is accepted, so job satisfaction (X_1) and organizational commitment (X_2) have a significant positive effect on organizational citizenship behavior (Y). It can be seen that the value of R Square is 0.403. 2) the calculation results obtained a significant value of $0,000 < 0,1$, so the statement shows that H_1 is accepted, so job satisfaction (X_1) has a significant positive effect on organizational citizenship behavior (Y). 3) the calculation results obtained a significant value of $0.004 < 0.1$, so the statement shows that H_2 is accepted, so organizational commitment (X_2) has a significant positive effect on organizational citizenship behavior (Y).

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi. Keefektifan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia didalam suatu organisasi tersebut (Latifah, 2016). Salah satu yang penting dan dibutuhkan oleh sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki gairah dan antusias dalam bekerja untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Menurut Widyanto (2013) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka tidak melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Achmad (2009) komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi akan membuat para karyawan mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi.

Namun di lain sisi, berdasarkan hasil survey awal menunjukkan beberapa karyawan tetap di PT. Madukismo Bantul Yogyakarta sudah melakukan perilaku OCB. Hal ini bisa dilihat dari kemauan karyawan untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja, kemauan karyawan untuk menjaga citra perusahaan, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari orang lain. Namun peneliti melihat perilaku OCB yang diterapkan di PT. Madukismo Bantul Yogyakarta masih kurang. Belum semua karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta bersedia menjadi *volunteer* di acara-acara kantor, tidak semua karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta menggunakan jam kerja secara maksimal, dan masih adanya karyawan yang melakukan urusan-urusan di luar pekerjaannya ketika berada di kantor.

Dalam lingkungan kerja pada PT. Madukismo Bantul Yogyakarta juga ditemukan adanya tingkat kepuasan dan komitmen organisasional yang lemah,

sehingga secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain itu, ketidakpuasan pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta muncul karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, adanya penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan setiap divisi terlalu otoriter, dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja muncul ketika gaji yang diberikan tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan dan perlengkapan yang digunakan kurang baik, sehingga kurang nyaman dalam bekerja.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan I Gusti (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta

Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Jaya (2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dewi dan I Gusti (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengetahui pengaruh Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan penelitian ini untuk kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta yang berada dikantor berjumlah 80 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan tetap PT Madukismo Bantul Yogyakarta yang berada dikantor yang berjumlah 80 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

Data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapatkan dengan cara mengamati keadaan organisasi dan juga dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap pada PT Madukismo Bantul Yogyakarta. Pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Pengujian validitas variabel kepuasan kerja (tahap III)

Butiran soal	r hitung	r tabel	Keterangan
kk1	0,631	0,361	Valid
kk2	0,509	0,361	Valid
kk3	0,691	0,361	Valid
kk4	0,793	0,361	Valid
kk6	0,444	0,361	Valid
kk8	0,363	0,361	Valid
kk9	0,644	0,361	Valid
kk10	0,543	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, setelah dilakukan uji valid tahap ketiga butiran soal nomor 7 dihilangkan. Maka dinyatakan butiran soal variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 2
Pengujian validitas variabel Komitmen Organisasional (tahap II)

Butiran soal	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0,571	0,361	Valid

KO2	0,615	0,361	Valid
KO3	0,632	0,361	valid
KO4	0,706	0,361	Valid
KO5	0,507	0,361	Valid
KO7	0,392	0,361	Valid
KO8	0,545	0,361	Valid
KO9	0,562	0,361	Valid
KO10	0,472	0,361	Valid
KO11	0,553	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel diatas, jika butiran nomor 6 hilang maka hasil dari 10 butiran pertanyaan pada kuesioner komitmen organisasional adalah valid karena memiliki r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,361).

Tabel 4. 3

Pengujian validitas variabel OCB (tahap II)

Butiran soal	r hitung	r tabel	Keterangan
OCB1	0,620	0,361	Valid
OCB2	0,738	0,361	Valid
OCB3	0,495	0,361	Valid
OCB4	0,569	0,361	Valid
OCB5	0,568	0,361	Valid
OCB6	0,682	0,361	valid
OCB7	0,601	0,361	Valid
OCB9	0,618	0,361	Valid
OCB10	0,773	0,361	Valid
OCB11	0,457	0,361	Valid
OCB12	0,612	0,361	Valid
OCB13	0,640	0,361	Valid
OCB14	0,624	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel diatas, jika butiran pertanyaan nomor 8 dihilangkan maka hasil dari 13 butiran pertanyaan pada kuesioner *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan metode pengembalian keputusan menggunakan batasan 0,60.

Apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabel, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 4
Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α - Batas	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0,715	0,60	Reliabel
Komitmen organisasioanl (X2)	0,746	0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,858	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Hasil Pengolahan Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berdasarkan uji regresi berganda hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	B	Signifikan
Constant	2,111	0,000
Kk (X1)	0,257	0,000
KO(X2)	0,108	0,004

Sumber : Data Primer (2019)

Dari tabel 5.13 yang telah diuraikan sebelumnya, maka hasil sampel yang dapat diperoleh dimasukan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,111 + 0,257X_1 + 0,108X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 2,111 merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nilainya sebesar 2,111.
- 2) Koefisiensi regresi kepuasan kerja (X_1) adalah 0,257 bertanda positif yang artinya semakin kepuasan kerja meningkat maka akan semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT Madukismo Bantul Yogyakarta.
- 3) Koefisien regresi komitmen organisasional (X_2) adalah 0,108 bertanda positif yang artinya semakin meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan dapat pula meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam diri karyawan Tetap PT Madukismo Bantul Yogyakarta.

b) Uji Hipotesis

- 1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial atau individual digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 4. 6
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

variabel	Hasil Uji
	Signifikan
Kk (X1)	0,000
KO (X2)	0,004

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.14 maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel kepuasan kerja

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,1$,maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Madukismo Bantul Yogyakarta yang berarti H_1 diterima.

b) Variabel Komitmen Organisasional

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004. hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Madukismo Bantul Yogyakarta yang berarti H_2 diterima.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan pengaruh semua variabel independen kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 4. 7

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

F	Signifikan
26,011	0,000 ^b

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan dari hasil uji simultan diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 26,011 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berarti H_3 diterima.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berikut ini adalah hasil analisis uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R square
1	0,403

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.15 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,403. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 40,3%, sedangkan sisanya 59,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta” peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.
2. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.

KETERBATASAN

1. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan yang berada di kantor saja. Keputusan tersebut diambil atas kebijakan dari pimpinan PT Madukismo Bantul Yogyakarta. Sehingga hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasi.

2. Penelitian ini hanya meneliti variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sehingga masih belum menggambarkan variabel *organizational citizenship behavior* secara optimal.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh terhadap OCB. Karena, kepuasan kerja dapat bisa dipertahankan dan komitmen organisasional juga selalu ditekankan agar bisa lebih menumbuhkan OCB pada karyawan.
 - b. Terkait dengan variabel kepuasan kerja, diharapkan kepada pimpinan PT Madukismo Bantul Yogyakarta untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan lebih memperhatikan sistem penggajian yang adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan dan menumbuhkan OCB yang tinggi dalam diri karyawan.
 - c. Terkait dengan variabel komitmen organisasional, diharapkan kepada pimpinan PT Madukismo Bantul Yogyakarta untuk meningkatkan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara mengajak karyawan untuk setuju dengan kebijakan institusi ini pada hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan. Misalnya jam kerja, jam lembur, visi misi organisasi dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) misalnya dengan melalui wawancara secara mendalam terhadap responden sehingga mendapatkan informasi yang lebih dari pada angket yang jawabannya sudah tersedia.
 - b. Diharapkan untuk meneliti variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) lebih mendalam dengan melibatkan variabel lain seperti : motivasi kerja, disiplin kerja, kepribadian, moral kerja, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi untuk meneliti variabel

organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan tetap PT Madukismo Bantul Yogyakarta.

- c. Penyusunan item kuesioner diharapkan lebih teliti dan cermat dalam membuat pertanyaan dengan seefektif mungkin agar dapat dipahami oleh responden serta meminimalkan indikator pertanyaan yang hilang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Gani. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Pembangunan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1): h:220-228.
- Adhilla, Fitroh, Dyah Fitriani dan Deni Ismanto. 2014. *Petunjuk Praktikum Statistik 2*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Aini, F.A.F., Hardjajani, T., & Priyatama, A.N. (2014). *Hubungan Antara Kualitas Interaksi Atasan Bawahan dan Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Air Mancur Palur Karanganyar*. Wacana Jurnal Psikologi. Vol. 6 No.1 55-72
- Arikunto, Saifuddin. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.2013.Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi TerhadapOrganizational Citizenship Behavior. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N. and Herlina S, D. (2013) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.’, *Jurnal Ekonomia*, 9, p. 8.
- Devi, Eva. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*.Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Diana, Mustika. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuas kerja terhadap Kinerja Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Thesis. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Dianastuty, Farantia Dindi. 2016. *Pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Ketertarikan Karyawan (Studi Kasus PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2015. *Apilikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (edisi 8). Semarang: BP Undip.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Latifah. 2016. *Pengaruh Presepsi Iklim Organisasi dan Organization Based Self Esteem (OBSE) terhadap Keberhasilan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polisi di Bagian DIT Sabhara Polda DIY*. Thesis. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung : Rosda
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Mnagement*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mekta, Hendrawan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nanda, Aditya. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto dan Cafe Purwokerto*. Thesis. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Naryanti, Ika. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kharisma Jaya Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Nurhayati, diah, dkk (2016). *Pengaruh Kepuasan Krja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Cittizenship Behavior (OCB) (studi Kasus Pada PT.Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang)*. Universitas Pandanaran Semarang. *Journal Of Management*, Vol. 2 No. 2.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Cittizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset.
- Pangestu. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cetakan kedua. Alfabeta CV.
- Rachmaniar, Nurnida. 2016. “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Rahmawati, Tri,. Dan Prasetya, Arik. 2017. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)*. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P, dan Judge Timothy. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi 12 Buku I*. Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. 2008. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta:Salemba Empat.
- Siregar, Novita. 2016.*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkit Belawan*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Titisari, Purnamie, 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyanto, R., R., Jennie S L., Endo W K. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasional karyawan cleaning service di ISS Surabaya*. 1(1) : 1-15.

Yolanda, Monica. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Kepolisian Sektor Bantul)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.