

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Pos Indonesia Kota Padang

Journals of Management and Entrepreneurship, 2025

Vol. 00 (0), 00-00

© The Journal, 2025

DOI: 10.XXXXX

<https://jurnal.unbrah.ac.id/index.php/performance>

Journal

Article History

Received: October 10th, 2024

Revised: January 5th, 2025

Accepted: January 9th, 2025

Rina Febriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
rinafebriani@fekonunbrah.ac.id

Syaiful

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
syaiful.kampai17@gmail.com

Annisha Irawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
irawanannisha@gmail.com

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior is extra individual behavior, which is not directly or explicitly identifiable in a formal work system and in aggregate can increase the effectiveness of organizational functions. This study aims to see the effect of organizational citizenship behavior on organizational culture and job satisfaction at PT. Pos Indonesia, Padang City.

This type of research is associative research, which aims to determine the relationship between two or more variables by taking a saturated sample of 105 employees. The data collection technique in this study was using a questionnaire and a Likert scale.

Based on the calculation results of the SPSS program application from the t test, it was obtained that organizational culture variables with a t count of 5.927 > t table of 1.659 and a sig value of 0.000 < 0.05 means that H1 is accepted and H0 is rejected. In the job satisfaction variable, the t count is 2.108 > t table 1.659 and the sig value is 0.038 < 0.05 meaning that H2 is accepted and H0 is rejected. F test results significant probability F count 51.617 > F table 3.09 with a significance value of 0.000 < 0.05 means that simultaneously these two variables affect organizational citizenship behavior at PT. Pos Indonesia, Padang City.

In this study the coefficient of determination is 0.503 or 50.3%. Where the variables of organizational culture and job satisfaction have an effect of 50.3% on organizational citizenship behavior at PT. Pos Indonesia, Padang City. While the other 49.7% is influenced by other variables that are not discussed by researchers in their research.

Corresponding Author

Name : Rina Febriani

Email : rinafebriani@fekonunbrah.ac.id

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior
Reading list: 33 (2015-2021)

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh organizational citizenship behavior terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dimana bertujuan untuk mengetahui hubungan anatar dua variabel atau lebih dengan mengambil sampel jenuh yaitu 105 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan skala likert.

Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi program SPSS dari uji t diperoleh variabel budaya organisasi dengan nilai t hitung $5,927 > t$ tabel $1,659$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Pada variabel kepuasan kerja nilai t hitung $2,108 > t$ tabel $1,659$ dan nilai sig $0,038 < 0,05$ artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil uji F probabilitas signifikan F hitung $51,617 > F$ tabel $3,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Pos Indonesia Kota Padang.

Pada penelitian ini koefisien determinasinya yaitu $0,503$ atau $50,3\%$. Dimana variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar $50,3\%$ terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Pos Indonesia Kota Padang. Sedangkan $49,7\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas peneliti pada penelitiannya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior
Daftar bacaan : 33 (2015-2021)

1. Pendahuluan

Pada masa sekarang ini perusahaan jasa pengiriman mengalami perkembangan yang cukup besar. Indonesia yang memberlakukan pasar bebas membuat tidak terbatasnya perkembangan arus perdagangan barang dan jasa.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat sekarang ini fleksibilitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena tugas semakin sering dikerjakan dalam tim. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Sebagai contoh adalah membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah atau kesulitan dalam pekerjaannya. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang mencerminkan peran dalam organisasi, yang bukan merupakan peran utamanya, peran ini diambil tanpa adanya harapan apapun yang kemudian dapat membawa organisasi kearah efisiensi dalam bidang operasional dan organisasional. OCB dalam perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja tugas atau kinerja organisasional. *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya (Putra & Sriathi, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah budaya organisasi, yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

Menurut Bismala et al., (2017:138) budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antar satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada setiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya juga akan maksimal.

Menurut Susanto, N (2019) kepuasan kerja adalah sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Dan juga kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berikut daftar kinerja produksi pada PT. Pos Indonesia pertahun dari tahun 2018-2021.

Tabel 1.1
Kinerja Produksi PT. Pos Indonesia
Kota Padang 2018-2021

No	Tahun	Jumlah Produksi Pengiriman Barang/ Resi
1	2018	110.202
2	2019	68.037
3	2020	43.081
4	2021	36.680

Sumber data: PT. Pos Indonesia Padang 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pengiriman barang dari tahun ke tahun terjadinya penurunan drastis. Pada tahun 2018 jumlah pengiriman barang sebanyak 110.202, pada tahun 2019 jumlah pengiriman barang sebanyak 68.037, pada tahun 2020 terjadi penurunan menjadi 43.081 pengiriman barang, dan pada tahun 2021 jumlah pengiriman barang sebanyak 36.680. Penurunan tersebut dapat dikatakan turun drastis pertahunnya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang?

1.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang

1.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi atau masukkan tambahan dalam perusahaan dalam mengambil kebijakan tentang tenaga kerja yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya terutama yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Bagi Kampus

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta wawasan dan acuan bagi mahasiswa Universitas Baiturrahmah yang ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Sugianingrat, Yasa, & Sintaasih (2021:100) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang mau melakukan pekerjaan di luar tugas pokoknya (*job description*), serta tidak mengharapkan imbalan atas pekerjaan tersebut.

Budaya Organisasi

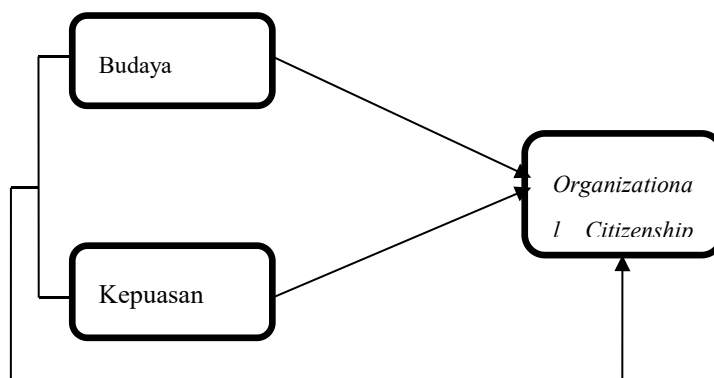
Menurut Fauzi & Nugroho (2020:94) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan

sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang

H3 : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pos Indonesia Kota Padang

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia Kota Padang di Jl. Bagindo Azis Chan pada tahun 2022 yang berjumlah 105 karyawan.

Sampel

Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan oleh penulis sedikit maka peneliti menggunakan metode sampel jenuh, yaitu menggunakan semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 105 karyawan.

Data Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, sesuai dengan bentuknya.

Sumber data penelitian ini ada dua yakni data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian adalah informasi langsung yang diperoleh dari perusahaan serta kuesioner yang diberikan yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Pos Indonesia Kota Padang. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini merupakan mengumpulkan informasi melalui buku, artikel, jurnal data dari internet serta skripsi dari penelitian sebelumnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi kepustakaan

Studi ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data-data dari buku-buku, literatur, dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) bahwa uji validitas dalam penelitian di artikan Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali dalam Afifah (2017:95) uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menguji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan antara distribusi data yang akan di uji dan distribusi normal baku.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:41), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:156), Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari pengamatan dek pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), uji autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar data yang diuraikan berdasarkan waktu (time series). Jika terjadi autokorelasi, maka dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Identifikasi secara statistik ada tidaknya gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung nilai Durbin-Watson (DW), dengan tingkat 5%. Dimana DW terletak antara (-2) sampai (+2) maka tidak terjadi autokorelasi, berarti tidak ada hubungan dengan dirinya sendiri. Pengujian ini dengan memperhatikan angka Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Sugiyono (2016:65). Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik secara parsial budaya organisasi diperoleh t hitung 5,927 $>$ t tabel 1,659. Menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan budaya organisasi 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

		OCB	Budaya Orgnisasi	Kepuasan Kerja
N		105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,82	41,97	35,80
	Std. Deviation	4,164	6,115	4,943
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,094	,107
	Positive	,081	,091	,102
	Negative	-,070	-,094	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,832	,964	1,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493	,311	,184

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

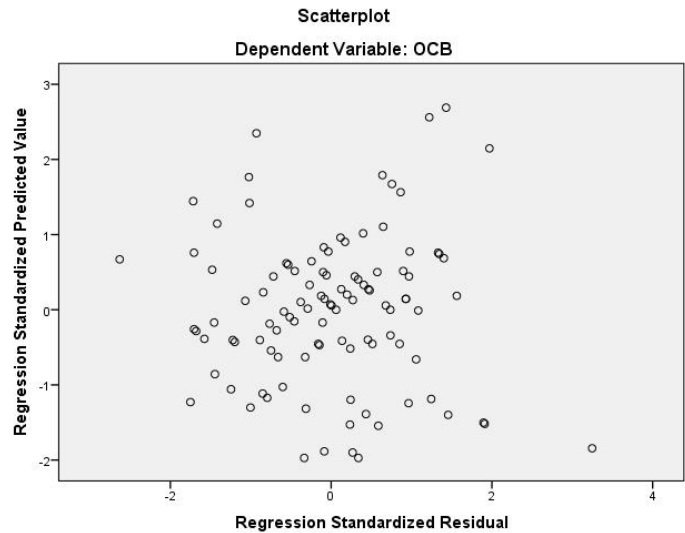
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Budaya Orgnisasi	,546	1,831
	Kepuasan Kerja	,546	1,831

a. Dependent Variable: OCB

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709a	,503	,493	2,964	1,629

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Orgnisasi

b. Dependent Variable: OCB

UJI T

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,817	2,264		6,103	,000
	Budaya Orgnisasi	,381	,064	,560	5,927	,000
	Kepuasan Kerja	,168	,080	,199	2,108	,038

a. Dependent Variable: OCB

UJI F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907,206	2	453,603	51,617	,000b
	Residual	896,356	102	8,788		
	Total	1803,562	104			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Orgnisasi

UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,709a	,503	,493	2,964

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh Thitung 5,927 > ttabel 1,659. Menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan budaya organisasi 0,000 (0,000 < 0,05) artinya H1 diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh Thitung 2,108 > ttabel 1,659. Menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan kepuasan kerja 0,038 (0,038 < 0,05) artinya H2 diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja organizational citizenship behavior.
3. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 51,617 > dari F tabel 3,09 dan signifikansi f = 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya H3 diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang mungkin bermanfaat peneliti sarankan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan
Sebaiknya perusahaan meningkatkan budaya organisasinya yaitu dalam inovasi perusahaan ataupun dalam pengambilan resiko demi kemajuan perusahaan. Dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti memberikan kesempatan promosi dan menyesuaikan gaji dengan jam kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih produktif di perusahaan PT. Pos Indonesia Kota Padang.
2. Bagi peneliti selanjutnya
3. Apabila melakukan penelitian sejenis disarankan untuk menggunakan variabel penelitian yang lain dalam meningkatkan organizational citizenship behavior seperti kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, tanggung jawab sosial, umur, keterlibatan kerja, dan keadilan organisasi sehingga dapat terlihat bagaimana pengaruh organizational citizenship behavior dari variabel lainnya.

6. Daftar Pustaka

Aga Dwitya Permana, A.A. Ayu Sriathi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMAK Santo Yoseph Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud .
 Amalia Dan Veneta. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi .
 Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , 45-54.

Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV Jagad Publishing.

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 49-64.

Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono. A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN APP Semarang). *Journal Of Management* , 1-10.

Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5643-5670.

Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Anggota IKAPI.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamid, D. (2019). Praktik Kepemimpinan Transformasional Di Bumn Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero). Yogyakarta: Deepublish.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 120-135.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 71-80.

Husodo, Y. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *AGORA* , 1-8.

Ida Ayu Phrameswari Dwika, I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2020). Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Impiana Private Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen* .

Lewaherilla, N. C, Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurohim, Marditama, T. (2021). Knowledge Management. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Lies Kantina Rohma, Alex Zami. (2017). Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Wilayah Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan* .

Mahmudi, K. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* .

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Munir, M. (2020). Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat. Jawa Tengah: CV Pena Persada Redaksi.

Nurafia, ST. Syamsudduha, Ulfiani Rahman. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah* .

Putra, A. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rocky Plaza Hotel Padang. Skripsi Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar, Padang .

Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. E-Jurnal Manajemen Unud , 4800-4828.

Rezqi Ananda Basid, Alya Risma Elfariyani. (2020). Analisis Pengaruh Elemen Subjective Well-Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Sorak Gemilang Persada. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan .

Soltan Takdir, Muhammad Ali. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya. Jurnal Manajemen .

Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. AGORA , 6-12.

Suwibawa, A., Agung, A., Agung, P., Ketut, I., & Sapta, S. (2018). Effect On Organizational Citizenship Behavior (OCB) As Intervening Variables (Study On Bappeda Litbang Provinsi Bali) Corresponding Author: Emmanuel Ifeanyi Orji Anom Suw. International Journal Of Contemporary Research And Review , 20997-21013.

Taruh, F. (2020). Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi. Yogyakarta: Deepublish.

Yasa, P. N. S., & Suandra, Y. K. (2017). The Influence Of Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior Through The Meditation Of Organizational Commitment (A Case Study In The Westin Resort Nusa Dua, Bali). Journal Of Law, Policy, Globalization , 57