

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* KARYAWAN

**Kadek Andi Darmawan
I Gst. Bgs. Honor Satrya**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: kadekandi22@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasional terhadap OCB. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 41 orang dan sampelnya sejumlah populasi yang ada yaitu 41 orang dengan menggunakan tehnik *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien beta masing-masing sebesar Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat 0,334, 0,355 dan 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, semakin baik kepuasan kerja, dan semakin kuat budaya organisasional maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan. Untuk meningkatkan ocb karyawannya, Taman wana villa and spa disarankan untuk meningkatkan budaya organisasional karyawan dengan memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan-kebijakan yang berlaku diorganisasi.

Kata Kunci: komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional, ocb

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction and organizational culture on OCB. Sample size of the existing population is 41 people, using the saturated sampling technique. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test and t test. Data collection was done through questionnaires and interviews . Based on the results of the analysis found that organizational commitment, job satisfaction and organizational culture have a positive and significant effect on OCB with a beta coefficient of each is 0,334, 0,355 and 0,332. This shows that the higher the organizational commitment, the better the job satisfaction, and the stronger the organizational culture, the higher the OCB of employees. To improve the ocb of its employees, taman wana villas and spa are advised to enhance organizational culture of employees by providing clear information about applicable policies organized.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, organizational culture, ocb*

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

SDM 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. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004).

OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2009:40). OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, seperti menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas tambahan, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial (perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu). Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas, 2004). Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan

perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan perusahaannya.

Taman Wana Villa and Spa merupakan salah satu villa yang berada di Melaya, Jembrana, Bali. Taman Wana Villas and Spa terletak diposisi atau lokasi sempurna untuk menemukan kekayaan alam, serta menikmati berbagai aktivitas outdoor dari trekking, tur desa, memancing, bersepeda, mengamati burung dan menyelam. Lokasi Taman Wana Villa and Spa sendiri berada di desa palasari, Melaya, Jembrana. Taman Wana Villa and Spa memiliki sejumlah karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar karyawan Taman Wana Villa and Spa.

No	Departemen / bagian	Jumlah karyawan (orang)
1	General Manager (manajer puncak)	1
2	Personalia	1
3	Room Service (Pembersih kamar)	11
4	Front Office (administrasi)	13
5	F&B service (bagian dapur)	5
6	POMEK (teknisi)	5
7	Financial Controller (keuangan)	2
8	Massage & Spa (pijat dan perawatan)	4
Jumlah		41

Sumber : Taman Wana Villa,2016

Tabel 1 menjelaskan jumlah karyawan yang ada di Taman Wana Villa and Spa sebanyak 41 orang. Karyawan terbanyak terdapat pada bagian/departemen front Office yaitu sebanyak 13 orang dan karyawan yang paling sedikit terdapat pada bagian keuangan dan personalia yaitu sebanyak 1 orang. Tujuan

dicantumkan tabel ini adalah untuk mengetahui berapa banyak jumlah karyawan dan bagian apa saja yang ada di Taman Wana Villa and Spa.

Untuk memiliki karyawan terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasional mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Selain Budaya organisasional, variabel yang memiliki kaitan erat dengan OCB adalah komitmen organisasional. Menurut George dan Jones (2006) Komitmen organisasional adalah “*the collection of feelings and beliefs that people have about their organization a whole* (kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan)”. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Handoko (2002;116) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan antara lain terhadap pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama karyawan.

(Dyah dkk., 2013)meneliti mengenai Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Pegawai studi kasus pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. (Dyah dkk., 2013) menemukan bahwa variabel Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Yohanas 2013) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pekanbaru yang juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB.

Melihat penelitian yang telah dilakukan oleh Yohanas Oemar tersebut, akan sangat menarik untuk mengetahui realita OCB di seputar karyawan yang bekerja

di Villa-Villa yang ada di Indonesia, terutama karyawan di Taman Wana Villa and Spa serta dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaannya. Disamping itu akan menarik juga untuk mengetahui solusi apakah yang sedang dilakukan oleh pimpinan untuk mengatasi masalah karyawannya.

Dari hasil wawancara awal terhadap tiga orang karyawan di Taman Wana Villa and Spa, terdapat beberapa masalah yaitu rendahnya OCB pada karyawan dimana kurangnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu karyawan cenderung kurang terlibat pada setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Taman Wana Villa and Spa.

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di lokasi tersebut dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di Taman Wana Villa and Spa”.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada karyawan di Taman Wana Villa and Spa, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan di Taman Wana Villa and Spa, untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan di Taman Wana Villa and Spa, untuk menganalisis bagaimana perilaku OCB karyawan di Taman Wana Villa and Spa.

Kegunaan penelitian ini adalah Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Pertama secara teoritis

diharapkan menjadi sumber informasi dibidang ilmu manajemen SDM dalam aspek komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional, dan *OCB* dan diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan objek penelitian yang sama atau menyerupai. Kedua secara praktis adalah memberikan gambaran pemahaman bagi organisasi tentang pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasional terhadap *OCB* dan menjadi referensi bagi organisasi dalam mengidentifikasi variabel yang berpengaruh terhadap *OCB*.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *OCB*. Pernyataan ini diperkuat oleh Dyah *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan di PT. Plasa Simpang lima Semarang. Bara *et al.* (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus dkk. (2016) ditemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan LPD (lembaga perkreditan desa) Legian. Selain itu Utama dkk. (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan pada Bali Rani hotel.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Arum dkk. (2013) ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY (Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta), dengan koefisien sebesar 0.650 dan signifikan pada 0,000. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanas (2013) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat maka OCB pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru juga mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya. Bara dkk. (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah dkk.(2013) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di PT. Plasa Simpang lima Semarang. Asif *et al.* (2013) menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan OCB pada sektor perbankan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Untuk memperjelas keterkaitan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) maka perlu dibuat model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variabel sebagai berikut :

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Variabel dalam penelitian ini antara lain komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional, dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini berlokasi di Taman Wana Villa and Spa yang bertempat di Jl. Taman Wana No.1, Palasari, Melaya, Jembrana. Lokasi ini dipilih karena terdapat masalah mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), dan proses pengambilan data yang mudah. Obyek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional, dan OCB.

Identifikasi variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut variabel bebas adalah komitmen organisasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasional (X3). Variabel terikat adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Taman Wana Villa and Spa yang berjumlah 41 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Respondennya adalah seluruh karyawan yang bekerja di Taman Wana Villa and Spa, sehingga sampel dari penelitian ini adalah 41 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kuesioner dan metode wawancara.

Pengujian instrument dalam penelitian ini adalah Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013:455). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing

pertanyaan atau pernyataan. Jika koefisien korelasi diatas 0,3 atau sama dengan 0,3 maka suatu instrumen dikatakan valid (Sugiyono, 2013:178). Uji validitas biasa menggunakan bantuan program dari SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Dan Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel konstruk. Pengujian statistik dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha instrument*, variabel dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 atau sama dengan 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

- Y = *Organizational Citizenship Behavior*
- X₁ = Komitmen Organisasional
- X₂ = Kepuasan Kerja
- X₃ = Budaya Organisasional
- a = *Constanta*
- b₁ = Koefisien variabel X₁
- b₂ = Koefisien variabel X₂
- b₃ = Koefisien variabel X₃
- e = *Error of term* (variabel yang tidak terungkap)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan, apabila model regresi linier berganda sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas digunakan untuk mengetahui

apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil analisis uji normalitas data dengan cara melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal serta histogram.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Diteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dilihat pada nilai *Tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF disekitar angka < 10 serta *Tolerance* $> 0,10$.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar analisisnya adalah: 1) Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Komitmen organisasional, Kepuasan kerja, dan budaya organisasional sebagai variabel independen (bebas) terhadap OCB sebagai variabel dependen (terikat) secara simultan. Melalui uji F kita akan memperoleh F hitung dan kemudian akan

membandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuannya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap mutu kinerja karyawan.

Uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional sebagai variabel independen secara parsial terhadap OCB sebagai variabel dependen. Melalui perhitungan dengan t-statistik akan diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel bebas untuk dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuan pengujian adalah Jika nilai t hitung $> t_{table}$ atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya Jika t hitung $< t_{table}$ atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package of Social Science (SPSS)*.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	Y1	0,840	Valid
	Y2	0,871	Valid
	Y3	0,784	Valid
	Y4	0,852	Valid

	Y5	0,839	Valid
Komitmen Organisasional (X1)	X1.1	0,904	Valid
	X1.2	0,895	Valid
	X1.3	0,894	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,774	Valid
	X2.2	0,849	Valid
	X2.3	0,822	Valid
	X2.4	0,648	Valid
	X2.5	0,825	Valid
Budaya Organisasional (X3)	X3.1	0,839	Valid
	X3.2	0,793	Valid
	X3.3	0,856	Valid
	X3.4	0,883	Valid
	X3.5	0,839	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam instrument penelitian tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X1)	0,877	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,846	Reliabel
3	Budaya Organisasional (X3)	0,894	Reliabel
4	<i>Organizational citizenship Behaviour</i> (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2017

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga instrument dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4. Hasil Penilaian Responden Terhadap OCB Pada Taman Wana Villa and Spa

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
Kerjasama	0	1	12	15	13	178	4.34	Sangat Baik
Disiplin	0	3	13	13	12	170	4.15	Baik
Memiliki tanggung jawab	0	5	12	15	9	166	4.05	Baik
Kesopanan	0	3	13	11	14	170	4.15	Baik
Sportivitas	0	5	12	13	11	166	4.05	Baik
Rata-rata							4.15	Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil penilaian responden terhadap variabel OCB mempunyai rata-rata skor di atas 4 atau 4,15. Hal ini memiliki arti bahwa responden pada Taman Wana Villa and Spa memiliki OCB berada dalam kriteria sangat baik. Indikator pertama merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor terendah dari responden yaitu sebesar 4.05 pada dua indikator maka hal ini menunjukkan bahwa perlunya karyawan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap sebuah tanggungjawab agar karyawan dapat meningkatkan OCB karyawan.

Tabel 5. Hasil Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organizational Pada Taman Wana Villa and Spa

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
komitmen afektif	0	1	8	18	14	186	4.54	Sangat Baik
komitmen kelanjutan	0	4	14	17	6	165	4.02	Baik
komitmen normative	0	3	14	12	12	168	4.1	Baik
Rata-rata							4.22	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasional mempunyai rata-rata di atas 4 atau 4,22. Hal ini memiliki arti bahwa responden pada Taman Wana Villa and Spa memiliki Komitmen Organizational berada dalam kriteria sangat baik. Indikator pertama merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor terendah dari responden yaitu sebesar 4,02 maka hal ini menunjukkan bahwa perlunya karyawan untuk tetap berada pada organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan komitmen organizational karyawan.

Tabel 6. Hasil Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Taman Wana Villa and Spa

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kriteria	
	STS	TS	N	S	SS				
Pembayaran	0	3	14	15	9	168	4.1	Baik	
Pekerjaan	0	4	14	13	10	165	4.02	Baik	
Kesempatan promosi	0	3	12	15	11	172	4.20	Baik	
Atasan	0	1	11	17	12	180	4.39	Sangat Baik	
Rekan kerja	0	2	10	13	16	179	4.37	Sangat Baik	
							Rata-rata	4.21	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai rata-rata di atas 4 atau 4,21. Hal ini memiliki arti bahwa responden pada Taman Wana Villa and Spa memiliki kepuasan kerja berada dalam kriteria sangat baik. Indikator pertama merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor terendah dari responden yaitu sebesar 4,02 maka hal ini menunjukkan bahwa perlunya karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung

jawabnya pada organisasi sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Penilaian Responden Terhadap Budaya Organisasional Pada Taman Wana Villa and Spa

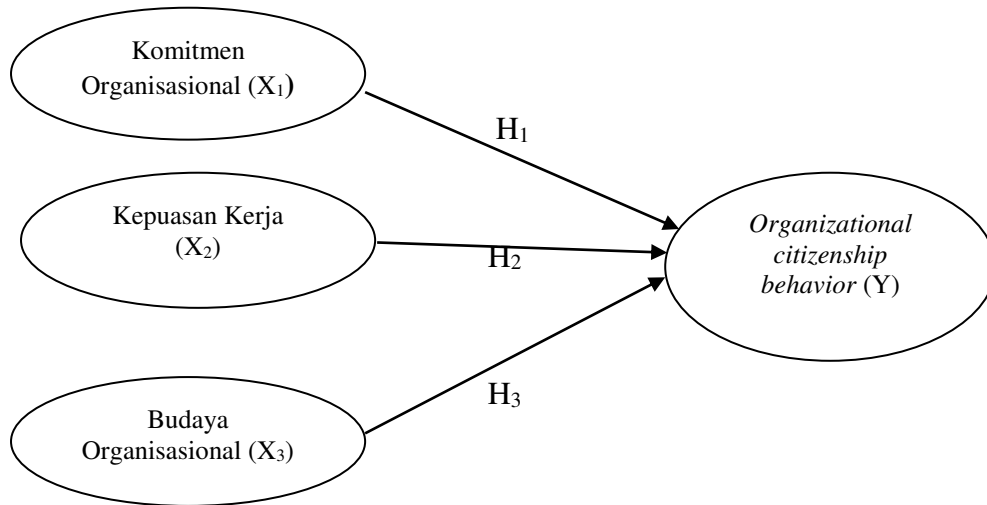
Indikator	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
Prosedur kerja	0	2	17	17	5	165	4.02	Baik
Dorongan kreativitas	0	5	16	14	6	158	3.85	Baik
Penetapan standar kerja	0	4	14	13	10	165	4.02	Baik
Pemberian imbalan	0	5	12	10	14	166	4.05	Baik
Harapan organisasi	0	0	18	15	8	169	4.12	Baik
Rata-rata							4.01	Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil penilaian responden terhadap variabel budaya organisasional mempunyai rata-rata di atas 4 atau 4,01. Hal ini memiliki arti bahwa `responden pada Taman Wana Villa and Spa memiliki budaya organisasional berada dalam kriteria sangat baik. Indikator pertama merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor terendah dari responden yaitu sebesar 3.85 maka hal ini menunjukkan bahwa perlunya atasan untuk memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan budaya organisasional karyawannya.

Merancang model analisis regresi linier berganda

Secara teoritis, hubungan antar variabel dapat dibuat model dalam bentuk model konseptual, berdasarkan penelitian terdahulu, model konseptual dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2017

Model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Perhitungan koefisien regresi linier berganda

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software* SPSS 18.0 Windows, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.000	.058		.000	1.000
Komitmen Organisasional	.334	.102	.334	3.283	.002
Kepuasan Kerja	.355	.094	.355	3.763	.001
Budaya Organisasional	.332	.104	.332	3.197	.003
R					.935
R Square					.874
F Statistik					85.537

Signifikansi	.000
--------------	------

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 8, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,000 + 0,334 X_1 + 0,355 X_2 + 0,332 X_3 + e$$

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Nilai determinasi total sebesar 0,874 mempunyai arti bahwa sebesar 87,4% OCB dipengaruhi oleh variasi komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasioanl.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	41
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,748
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,630

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai Kolmogrov-SmirnovZ (K-S) sebesar 0,748 , sedangkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,630. Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* 0,630 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komitmen Organisasional	0,328	3,045
Kepuasan Kerja	0,384	2,607
Budaya Organisasional	0,316	3,167

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka persamaan regresi bebas dari multikolenieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.257	0.037		6.899	0
Komitmen Organisasional	-0.128	0.066	-0.531	-1.945	0.059
Kepuasan Kerja	0.05	0.061	0.206	0.816	0.420
Budaya Organisasional	0.05	0.067	0.207	0.745	0.461

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasional masing-masing sebesar 0,059, 0,420, dan 0,461. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas

Tabel 12. Hasil uji ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.959	3	11.653	85.537	.000 ^a
Residual	5.041	37	0.136		
Total	40.000	40			

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2017

Tabel hasil uji ANOVA diatas , diperoleh d kantar kelompok (pembanding) = 3 dk dalam kelompok (penyebut) = 40, pada alfa 0,05 maka nilai F tabelnya

adalah $0,05(3,40) = 0,17$. Sedangkan F hitung = 85,537. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $85,537 > 0,17$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Jadi pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan).

Uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara komitmen organisasional, kepuasan kerja, budaya organisasional sebagai variabel independen secara parsial terhadap OCB sebagai variabel dependen. Melalui perhitungan dengan t -statistik akan diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel bebas untuk dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata (*level of significant*) 5% atau 0,05.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai koefisien beta 0,334. Nilai sigt $0,002 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai sigt sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta 0,355. Nilai sigt $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasional terhadap OCB diperoleh nilai sigt sebesar 0,003 dengan nilai koefisien beta 0,332. Nilai sigt $0,003 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini

mempunyai arti bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hipotesis (H₁) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB. Setelah dilakukan pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa $\beta_1 = 0,334$ dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB adalah sebesar 33,4%. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasional didalam perusahaan, maka tingkat OCB pada karyawan akan meningkat. Karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap OCB pada karyawan Taman Wana Villa and Spa. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yohanas Oemar (2013) dan Dyah dkk (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Selanjutnya Hipotesis (H₂) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Setelah dilakukan pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa $\beta_2 = 0,355$ dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB adalah sebesar 35,5%. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja didalam perusahaan, maka tingkat OCB pada karyawan akan meningkat. Karyawan yang telah diperlakukan dengan baik oleh pimpinan akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Hasil penelitian ini membuktikan

bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan Taman Wana Villa and Spa. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ratnaningsih, SY (2013) dan Anja Raksa Pradhiptya (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hipotesis (H₃) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap OCB. Setelah dilakukan pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa $\beta_3 = 0,332$ dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB adalah sebesar 33,2%. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasional didalam perusahaan, maka tingkat OCB pada karyawan akan meningkat. Karyawan yang diberikan motivasi untuk berkreaitivitas dalam bekerja dan memahami apa yang menjadi harapan dari organisasi akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap OCB pada karyawan Taman Wana Villa and Spa. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yohanas Oemar (2013) dan Choon Jin Teh (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, dalam hal ini adalah karyawan Taman Wana Villa and Spa dan pimpinan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian yang diperoleh menemukan implikasi yang dapat terjadi dari sisi manajerial.

Pertama yaitu karyawan hendaknya memiliki komitmen terhadap organisasi seperti karyawan memiliki rasa bangga telah berada dalam organisasi tersebut. Hal ini lah yang dirasakan masih lemah. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan harus membuat situasi dalam perusahaan terasa nyaman mungkin agar karyawan merasa bangga berada dalam perusahaan tersebut. Rasa bangga yang tercipta akan membuat lebih baik dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dalam hal ini akan dapat meningkatkan OCB dari karyawan tersebut.

Kedua yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang untuk mendapatkan promosi dari perusahaan. Pemimpin dinilai masih perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dari aspek promosi dan pemberian upah mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan promosi yang sesuai dengan kinerja karyawannya agar kepuasan kerja karyawannya dapat meningkat, serta mampu meningkatkan rasa kepedulian karyawannya untuk mau membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas meskipun tugas tersebut diluar dari *job description* (uraian pekerjaan) yang telah diberikan.

Ketiga yaitu budaya organisasional karyawan yang dirasakan masih lemah seperti karyawan tidak mematuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin dinilai perlu untuk meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan guna untuk meningkatkan budaya organisasional karyawan dari aspek imbalan yang pantas diberikan pada karyawan yang berprestasi agar karyawan tersebut mendapat motivasi untuk bekerja dengan baik dan mampu berkefektifitas dalam

bekerja, serta mampu secara sukarela mendukung fungsi-fungsi organisasi secara professional.

Keempat yaitu OCB karyawan yang masih lemah seperti kurangnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan masih harus turun langsung agar dapat mengawasi dan memberi motivasi pada karyawan-karyawannya secara langsung. Sangat penting bagi pemimpin perusahaan untuk mengetahui cara kerja para karyawannya, agar kedepannya tidak terjadi kesalahan dalam menetapkan inovasi dan langkah selanjutnya.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian. Keterbatasan yang pertama yaitu adanya kekhawatiran terhadap responden, dengan indikasi responden tidak memahami maksud dari pernyataan pada kuesioner sehingga tidak memberikan jawaban yang baik. Keterbatasan yang kedua yaitu adanya keterbatasan penelitian dengan hanya menggunakan kuesioner yaitu dimana terkadang responden tidak memberikan jawaban yang sesungguhnya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi dalam organisasi. Keterbatasan yang ketiga yaitu terdapat pada ruang lingkup penelitian dimana penelitian ini hanya mencakup pada satu villa saja yang merupakan salah satu usaha penunjang pariwisata.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Taman Wana Villa and Spa, adalah sebagai berikut Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Ini berarti

bahwa semakin baik komitmen organisasional karyawannya , maka akan semakin tinggi pula OCB dari karyawan tersebut selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan tersebut selanjutnya budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasional karyawannya, maka akan semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Peneliti menyarankan kepada pihak Taman Wana Villa and Spa untuk mampu memberi perhatian kepada seluruh karyawan dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan-kebijakan yang berlaku diorganisasi, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. Dengan hal ini maka komitmen organisasional karyawan akan menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Amin, R. M. I. A., and Munir, S. 2014. The Link Between Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: A Case Study on Local Government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(5), pp: 313-325.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Edisi Kesepuluh. London: Cambridge University Press.
- Azeem, S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Journal of Psychology* 1 : 295-299.
- Bara, D.D., Patricia, D.P. dan Andi, T.H. 2016. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2*
- Bharata. Zunaidah & Yuliansyah M. D. 2016 . Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (kasus di DIVISI TEKNOLOGI) *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 14 No.2
- Choon Jin., Boerhannoeddin, Ali., Azman Ismail. 2011 Organizational culture and performance appraisal process: Effect on organizational citizenship behavior. *Asian Business & Management* 11(4) : 471–484
- Darmawati, A.H. Lina, N.H.S.D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship behavior – *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17
- Darsana, Made. 2013. The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal Of Management*, 2 (4), pp: 35-42.
- Dyah, P.R., Rusdarti, dan Suparjo. 2013. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis* 1(1) : 69-88.
- Fung, N.S., Ahmad, A., dan Omar, Z. 2012. Work-family enrichment; it's mediating role in the relationship between dispositional factor and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Bussines and Social Sciences*.2(11) : 73-88.
- George, J.M, & Jones, G.R. 2006. *Essentials of managing organizational behavior*. New Jersey: Prentice – Hall, Inc.

- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Habib, Mohammad, and Alias. 2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), Jilid 16, No. 2
- Handoko T.H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Krietner, R. & Kinicki, R. 2004. *Organizational Behavior, 6th edition*. New York: McGrawHill.
- Lee, Ung Hee et al. 2013, Determinants Of Organizational Citizenship Behavior And Its Outcomes. *Global Business and Management Research An International Journal*. Volume 5, No. 1, 2013
- Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans F, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malvern W.C., Crispen C., and Michael O.S. 2011. Evaluation of job satisfaction and organizational citizenship behaviour: Case study of selected organisations in Zimbabwe. *African Journal of Business Management* 5(7) : 2910-2918
- Mayfield. 2013. Promoting Organizational Citizenship Through Job Design. *Journal of Business Disciplines*, 11 (1), pp: 223-243.
- Meyer, J., & Allen, N. 2007. *Commitment in The Workplace* . Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. 2002. *Human behavior at work* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. 1988. "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 74(1).
- Organ. 2003. *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA : Lexington Books.
- Osman, A., Othman, Y.H., Rana, S.M.S., Solaiman, M. dan Lal, B. 2015. The influence of job satisfaction, job motivation and perceived organizational support towards organizational citizenship behavior (ocb): a perspective of

- American-based organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science* 11(21) : 174-182.
- Permadi, Y. & Suana W, 2017, Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(1) : 521-549 ISSN : 2302-8912
- Prameswari, K.S. & Suwandana, G. M. 2017. Pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, pp: 1368-1397 ISSN : 2302-8912.
- Putra B.A.I. & Dewi A.A.S.K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, pp: 4892-4920 ISSN : 2302-8912.
- Rehan, Muhammad., Talat Islam. 2013. Relationship Between Organizational Commitment and Citizenship Behavior. *World Journal of Management and Behaviorial Studies*, 1 (1), pp: 24-32.
- Ristiana, Merry M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen DIE* 9(1) : 56-70
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A.J, 2008, *Perilaku Organisasi*.” Buku 1. Edisi 12. Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Muhyi. Jakarta: Salemba Empat. Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods for Business*. Danver: John Willey & sons, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh: ahli bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT. Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajjad N. *et al.*, 2011. Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management* 5 (13) : 5241-5248.

- Sani, Achmad. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15): pp: 57-67.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Srivastava, Shalini. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision* 17 (2), pp: 159-167.
- Steers, R.M. 2002. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk penelitian*, Cetakan ke-21, penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Utama, D.P.P.C., & Wibawa, M.A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 4, pp.2511-2453 ISSN : 2302-8912.
- Waspodo, Agung, AWS., 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3(1) : 1-16.
- Wibowo, A., 2015. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. (*jurnaldi publikasikan*).
- Widyanto, R., Lau, J, S., dan Kartika, E. W. 2012. Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi karyawan cleaning service di ISS Surabaya. *Universitas Kristen Petra*.
- Wijono, S. 2007. *Kepuasan dan Stres Kerja*. Salatiga : Widya Sari Press.
- Yanti P.E.T. & Supartha, W.G. 2017. Pengaruh komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, pp: 721-747 ISSN : 2302-8912.
- Yaseen, Asif., Liaquat, Malka., Ibn-e-Hassan, Masood ul Hassan. 2015. Impact of organizational culture and social influence on organizational citizenship behavior eith mediating effect of interactional justice. *Sci.Int.(Lahore)*, 27(4), 3475-3481.

Yohanas O., 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal aplikasi manajemen 11 (1) : 65-76.*