

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. MEKAR ABADI WONOSOBO**

Pradita Kusuma Widyastuti
praditakusuma505@gmail.com
Susi Widjajani, S.E., M.Si.
Fitri Rahmawati, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Pradita Kusuma Widyastuti. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo.” Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo. 2021.

Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan iklim organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. Selain itu, iklim organisasi yang baik menciptakan peluang akan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* semakin besar, karena karyawan merasa nyaman berada di organisasi/ perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan (2) pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo yang berjumlah 236 orang, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 148 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang terdiri dari lima jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu *SPSS 19.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan (2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi.

A. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin global seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk dapat melakukan inovasi dan mengambil keputusan dengan tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, menjadi perencana,

pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2015:1). Tanpa ada pengelolaan sumber daya manusia yang professional, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan harus mengerjakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan produk yang diinginkan perusahaan (Kasmir, 2016:7).

Dunia kerja yang dinamis seperti ini dimana tugas-tugas semakin banyak, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya fokus kepada pekerjaannya, tetapi juga dapat melaksanakan suatu pekerjaan diluar kewajibannya. Organisasi membutuhkan perilaku *organization citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Menurut Organ *et al.*, (2006:3) OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi organisasi. Perilaku OCB yang dilakukan karyawan seperti membantu rekan kerja, mematuhi peraturan organisasi, aktif dalam organisasi dan menghindari konflik antar karyawan.

Organizational Citizenship Behavior muncul karena adanya sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan OCB. Menurut Wirawan (2014:723), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya yaitu kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, serta keadilan organisasi. Kelana (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap OCB.

Menurut Baron dan Bryne (2003:250) mengindikasikan bahwa faktor yang berperan penting dalam kemunculan *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:118). Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Selain kepuasan kerja, iklim organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Wiarawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan *transformasional & servant leadership*, tanggung jawab pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi. Secara umum iklim organisasi diartikan sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2016:122).

Permasalahan rendahnya OCB dapat terjadi di organisasi, seperti yang terjadi di CV. Mekar Abadi Wonosobo. CV. Mekar Abadi Wonosobo adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu *laminating wood* (papan yang disatukan lem). Produk yang dihasilkan CV. Mekar Abadi Wonosobo adalah komoditi ekspor, sehingga produk yang dihasilkan dikhususkan untuk memenuhi kebutuhan ekspor. Alasan dipilihnya CV. Mekar Abadi Wonosobo karena pelaksanaan OCB di perusahaan belum berjalan dengan baik dan terlihat masih rendah.

Sebelumnya peneliti telah melakukan penelitian awal di CV. Mekar Abadi Wonosobo dengan melakukan wawancara. Hasil dari wawancara tersebut adalah terdapat kurangnya rasa saling membantu antara rekan kerja, kurang tepat waktu dalam bekerja, dan kurangnya interaksi antar karyawan sehingga untuk memberi saran menjadi sulit saat menemukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ketika ada suatu permasalahan yang dialami oleh seorang karyawan, maka karyawan yang lain tidak akan memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut diselesaikan dengan pimpinan, serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya kurang saling bekerja sama.

Permasalahan lain yang terjadi di CV. Mekar Abadi Wonosobo adalah adanya perbedaan gaji antara karyawan tetap dengan karyawan lepas, dan minimnya promosi jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Dan adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan (2) pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1998) dalam Wirawan (2014 : 724) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara afektif organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2014:722) OCB adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Menurut Titisari (2014:5) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain untuk menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

b. Kepuasan Kerja

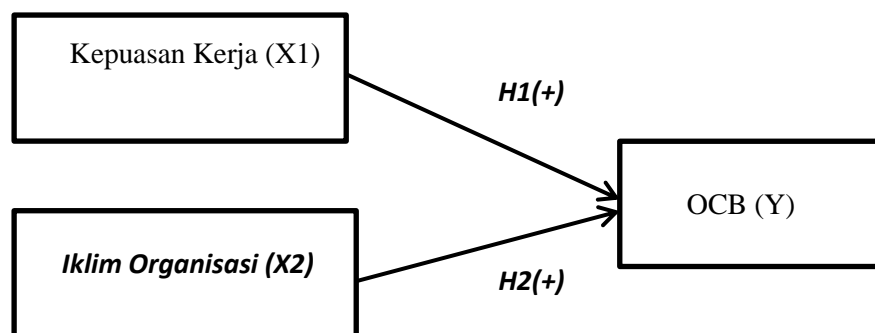
Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2016:118). Menurut Sunyoto (2012:210), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Luthans (2015:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya tentu karyawan akan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

c. Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stinger (1968), iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Menurut Wirawan (2016:122), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. OCB akan muncul dalam suatu organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang saling bersahabat dan menganggap sebagai satu keluarga. Jika iklim organisasi baik, maka peluang munculnya OCB akan lebih besar karena karyawan merasa nyaman berada di organisasi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Luthan (2006:251), kepuasan kerja berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berkorelasi moderat dengan *organizational citizenship behavior*, orang-orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat *organizational citizenship behavior* (Robins & Judge, 2017:53). Sedangkan menurut Wirawan (2014:723) OCB lebih mungkin dilakukan oleh pegawai yang puas terhadap pekerjaannya daripada pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Pendapat yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, juga dikemukakan oleh Colquitt *et. al.* (2015:116) dan Wirawan (2014:723).

Hasil penelitian Waspodo dan Minadaniati (2012), Antonio dan Susanto (2014), dan Nurhayati, *et. al.* (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Wirawan (2014:723) salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. OCB muncul dalam suatu organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang bersahabat dan kekeluargaan. Jika persepsi para anggota organisasi saling bersahabat dan menganggap satu keluarga, maka OCB akan banyak terjadi. Akan tetapi jika iklim organisasi iklim konflik dan individualistis, maka sulit akan muncul OCB.

Hasil penelitian Waspodo dan Minadaniati (2012), Mahendra dan Surya (2017), serta Ukkas dan Latif (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1998) dalam Titisari (2014:5-6) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan bisa mendapatkan fungsi efektif organisasi. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1988) dalam Titisari (2014:7), yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Luthans, 2015:243). Indikator-indikator yang menentukan kepuasaan kerja menurut (Luthans, 2015:243), yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan, Rekan kerja.

c. Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stinger dalam Wirawan (2016:121), iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Indikator iklim organisasi yang digunakan menurut Stringer dalam Wirawan (2016:131-133), yaitu Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Pengakuan, Dukungan, Komitmen.

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozhali, 2011:52). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* $> 0,4$ (Kuncoro, 2009:286).

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), iklim organisasi (X_2), dan *organizational citizenship behavior* (Y) nilai Pearson Correlation per item pernyataan pada kuesioner bernilai positif dan lebih dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang

diajukan adalah valid. Artinya semua pernyataan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozhali, 2011:47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Untuk mengetahui tingkat variabel dari instrument penelitian suatu kuesioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,07$ (Nunaly dalam Gozhali, 2011:48).

Dari hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), iklim organisasi (X_2), dan organizational citizenship behavior (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang diajukan adalah reliabel. Artinya indikator pernyataan yang ada pada kuesioner bersifat konsisten dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coeffisiens Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,531	0,000	Positif dan Signifikan
Iklim Organisasi (X_2)	0,280	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,531X_1 + 0,280X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,531$ artinya kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) memiliki hubungan searah dengan OCB, dimana setiap kenaikan kepuasan kerja maka akan meningkatkan OCB.
- 2) $b_2 = 0,280$ artinya iklim organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi (X_2) maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawannya (Y).

b. Hasil Uji Signifikan Parsial

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, motivasi, dan keadilan organisasi dengan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apa bila nilai p -value $< 0,05$. Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai p -value kepuasan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Pembahasan

a. H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai beta 0,531 dengan nilai signifikasnsi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan

meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Mekar Abadi Wonosobo. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan membuat karyawan bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi yang diraih, membuat karyawan bekerja dengan baik dan bangga terhadap pekerjaannya.

Selain itu diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan teori dari Robin & Judge (2017:53), bahwa kepuasan kerja berkorelasi moderat dengan *organizational citizenship behavior*, orang-orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat *organizational citizenship behavior*. Dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspododo dan Minadaniati (2012), Antonio dan Sutanto (2014), dan Nurhayati, *et. al* (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai beta 0,280 dengan nilai signifikasnsi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa tingkat iklim organisasi mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat. Dalam hal ini dukungan dari para rekan kerja seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan mereka dan dukungan atasan terhadap karyawan, serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terbukti mampu meningkatkan perilaku OCB, karena karyawan merasa nyaman dan merasa dihargai saat bekerja dengan adanya dukungan dan penghargaan tersebut. Ini membuktikan bahwa OCB dapat terjadi karena para anggota organisasi saling bersahabat dan menganggap sebagai satu keluarga.

Selain itu diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan atau menguatkan teori dari Wirawan (2014:723), salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. Jika iklim organisasi baik, maka peluang munculnya OCB akan lebih besar karena karyawan merasa nyaman berada di organisasi. Dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waspodo dan Minadanianti (2012), Mahendra dan Surya (2017), serta Ukkas dan Latif (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Erick Nio., Sutanto Eddy M.. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. *AGORA*. Vol. 2. No. 1.
- Baron, Robert dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagafindo Persada.
- Kelana, Ludy. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), vol. 11, no. 2.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnia & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Litwin dan Stringer. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research, Hanvard Business School.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa VA Yuwono, dkk)*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahendra, I. Made. D dan Surya I. B. K. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi kerja, dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Journal Manajemen Unud*, vol. 6, No. 9. 2017: 4569-4588.

- Nurhayati, Diah., *et. al.* 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2. No. 2. 2016.
- Organ, Dennis W., Philip M. P., Scott, B. M. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. SAGE Publication.
- Robbins, Stephen., Judge, T. 2017. *Perilaku Organisasi Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ukkas, I dan Latif. D. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Equilibrium*. Vol. 06, No. 01 2017: 19-28.
- Waspodo. Agung AWS. dan Minadaniati. L. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi.: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.