

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT SOLUSI AKUNTANSI INDONESIA

Dede Zidane Meilandri^{1*}, Ahmad H. Abubakar²⁾, Pahman Habibie³⁾

Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
JL. Raya Bogor Km.23 No.99, Pser Rebo Jakarta Timur

Email: zidane.meilandri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT Solusi Akuntansi Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Solusi Akuntansi Indonesia sebanyak 90 karyawan. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel yang berjumlah 90 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi: Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 20.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (3) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Solusi Accounting Indonesia. In this study used a survey method, with the variables studied are Job Satisfaction and Organizational Commitment as independent variables and Organizational Citizenship Behavior (OCB) as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Solusi Accounting Indonesia as many as 90 employees. The sample selection technique was carried out with a saturated sample with a sample of 90 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used include: Descriptive Analysis, Data Quality Test (validity test and reliability test), Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis and Hypothesis Testing. Then the data was processed using IBM SPSS 20.0 software. The results showed that: (1) Job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (3) Job Satisfaction and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keyword : Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Organizational Citizenship Behavior*.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin kompetitif. Karena suatu perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, Akan tetapi juga luar negeri. Disaat menghadapi situasi dan kondisi persaingan semakin ketat, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik serta kebijakan dari manajemennya .Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap keefektifan kinerja suatu organisasi. Hal ini dilakukan semata – mata untuk salah satu upaya sautau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusai memegang peran yang penting guna menghadapi suatu perubahan dimasa yang akan mendatang.

Sumber daya manusia (SDM) faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan merupakan faktor yang terpenting untuk meningkatkan produktivitas atau meningkatkan perusahaan tersebut. Bagaimanapun canggih nya era saat ini atau teknologi yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya peran sumber daya manusia (SDM) maka perusahaan tidak akan dapat maju atau tanpa mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dalam menjalankan suatu organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Dalam perusahaan atau organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting diantara sumber daya lainnya karena pengelolaan perusahaan berasal dari ide – ide dan pemikiran manusia, meskipun pada saat ini perkembangan teknologi yang pesat juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu bisnis (Novelia, 2016).

Menurut Arianto (2013) Sumber daya manusia faktor yang paling utama yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat mengerahkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini faktor yang harus dipertahankan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna tujuan suatu perusahaan tercapai. Oleh karena itu peran sumber daya manusia bagi suatu organisasi sangatlah penting agar bisa bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya dan sumber daya manusia ini menjadi penentu nilai lebih dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Maka dari itu suatu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia. Dengan demikian akan terjalin perasaan saling keterikatan antar organisasi dan sumber daya manusia (Wibowo 2015). Salah satu tercapainya tujuan suatu organisasi didalam perusahaan ditentukan oleh tingkat perilaku karyawan yang baik antara seorang pemimpin dan karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang harmonis dalam suatu organisasi akan memberikan efek positif terhadap suatu organisasi.

Keefektifan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang berada didalam organisasi tersebut, dengan demikian keefektifan organisasi akan mengakibatkan karyawan yang berada di suatu organisasi memiliki kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan .(Latifah, 2016). Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki perilaku karyawan atau yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) ,karena sangat menguntungkan bagi suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi .

Organizational Citizenship behavior (OCB) speriilaku karyawan yang muncul dari kewajiban seorang karyawan yang meliputi beberapa tugas baru sebagai sukarelawan yang mengerjakan sesuatu demi kepentingan bersama, Organizational Citizenship (OCB) sikap membantu yang ditunjukkan oleh karyawan .Organizational Citizenship Behavior (OCB) salah satu kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan diberikan penghargaan oleh perusahaan atas tugas yang telah dilaksanakan (Paramita,2012) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berguna bagi suatu organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, seorang karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan tuntutan suatu pekerjaan akan memberikan kontribusi yang positif bagi suatu perusahaan atau organisasi, disamping itu karyawan tetap melaksanakan kewajiban sesuai pekerjaan apa yang dia kerjakan di suatu organisasi. Pentingnya membangun Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam lingkungan kerja lepas dari bagaimana komitmen yang ada di dalam diri karyawan tersebut. Tidak hanya Organizational Citizenship behavior (OCB) yang penting bagi suatu perusahaan akan tetapi komitmen seorang karyawan yang menjadi pendorong terciptanya Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Komitmen terhadap organisasi juga sangat diperlukan. Komitmen organisasi sangat diperlukan karena suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi atau loyalitas karyawan terhadap organisasinya demi keberlangsungan dan kesuksesan organisasinya mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi ke perusahaan akan membuat karyawan mencintai pekerjaannya, menghargai pekerjaan dan memandang pekerjaannya itu bukan sebagai beban, dimana komitmen organisasi merupakan hal yang terpenting dalam keberlangsungan suatu organisasi.

PT Solusi Akuntansi Indonesia (SAI) perusahaan konsultan akuntansi yang menyediakan jasa setup database dan training penggunaan software Accurate bagi customer yang akan merapikan pembukuan usahanya. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di wilayah kantor pangkalan jati – Jakarta Timur. PT Solusi Akuntansi Indonesia (SAI) juga menyediakan trainer yang handal dan sudah berpengalaman dalam merapikan pembukuan perusahaan – perusahaan yang berada di Indonesia, dengan demikian tentu saja perusahaan mengharapkan setiap karyawan memberikan kinerja yang lebih kepada semua customer nya atau yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi konsultan terbaik yang berada di Indonesia. Untuk itu dapat mencapai tujuan perusahaan mengharapkan karyawan yang berperilaku sesuai aturan yang ada di perusahaan, akan tetapi ada beberapa perilaku karyawan yang tidak disiplin akan aturan perusahaan tersebut. Berikut ini data daftar absensi karyawan tetap PT. Solusi Akuntansi Indonesia tahun 2019 yang disajikan dalam tabel berikut:

**Daftar Absensi Karyawan
Januari – Desember 2019**

| Bulan | Sakit | Izin | Cuti | Terlambat |
|-----------|-------|------|------|-----------|
| Januari | 2 | 0 | 3 | 7 |
| Februari | 4 | 3 | 2 | 9 |
| Maret | 1 | 2 | 6 | 5 |
| April | 3 | 2 | 4 | 10 |
| Mei | 5 | 1 | 3 | 5 |
| Juni | 3 | 4 | 2 | 6 |
| Juli | 6 | 2 | 3 | 5 |
| Agustus | 2 | 3 | 7 | 10 |
| September | 3 | 1 | 2 | 3 |
| Oktober | 4 | 2 | 1 | 8 |
| November | 1 | 0 | 4 | 7 |
| Desember | 3 | 5 | 8 | 15 |

Sumber: PT. Solusi Akuntansi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa penambahan jumlah karyawan tetap yang berada di PT Solusi Akuntansi Indonesia yang datang terlambat di beberapa bulan tertentu. Tingkat kehadiran karyawan terlambat yang signifikan terjadi di perusahaan pada bulan Desember, dimana yang datang terlambat sebanyak 15 orang karyawan yang terlambat. Dari table tersebut keterlambatan seorang karyawan dapat terlihat masih ada karyawan yang datang terlambat tiap bulannya, padahal perusahaan sudah menentukan waktu yang ditentukan untuk tidak ada terjadi keterlambatan.

Slamet dalam penelitian Ni Made Sintya Dewi dkk (2016) mendefinisikan Skala Morison salah satu pengukur dimensi-dimensi organizational citizenship behavior (OCB) yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan pengukuran terhadap sikap dan perilaku (psikometrik) yang baik. Dalam skala Morison yang terdapat di dimensi dan indikator organizational citizenship behavior (OCB) yaitu conscientiousness (ketegasan) yang dapat diukur berdasarkan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan dan sebagainya, Berdasarkan data tersebut dapat ditemukan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakpatuhan seorang karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan masih cukup tinggi. Sehingga hal ini dapat mengindikasikan terciptanya organizational citizenship behavior karyawan pada dimensi conscientiousness masih belum terpenuhi. Jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan dalam bekerja mengalami kenaikan di bulan Desember. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku organizational citizenship behavior pada karyawan PT Solusi Akuntansi Indonesia masih rendah.

Hal ini menunjukkan usaha untuk meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior sangatlah sulit untuk dilakukan oleh karyawan, berbagai macam rintangan yang menghalangi perilaku organizational citizenship behavior tersebut. Alasan seorang karyawan setiap bulan nya mengalami kenaikan dalam keterlambatan daftar hadir dikarenakan tidak ada ketegasan atau teguran dari seorang atasan. Karyawan juga merasakan kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari perusahaan atas kinerja dan loyalitas telah diberikan. Sehingga karyawan tersebut tidak mempunyai kepuasan kerja. Hal ini akan menjadi ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya.

Indikasi lain yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap atasan (supervisor) yaitu beberapa karyawan merasa bahwa atasannya kurang dalam memberikan penjelasan mengenai pekerjaan, serta kemampuan atasan yang dirasa masih kurang saat menghadapi masalah. Karyawan tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan merasa bahwa atasan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini sering terjadi karena adanya perbedaan pada setiap orang yang membuat cara pandang kerja semakin sesuai dengan keinginan kepuasannya.

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan peranan yang positif terhadap efektifitas organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja nya yang tinggi mencerminkan dalam keadaan dirinya yang lagi dengan keadaan senang dan puas pada pekerjaan yang di kerjakan di perusahaan.

Kepuasan kerja sikap dari seseorang yang berkaitan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan kerja seorang laryawan terhadap pekerjaannya untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan (Chandra & Leonardus 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Asta Iswara Putra (2016) dan Indah Yuliani dkk (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini dapat diartikan jika kepuasan kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior menjadi tinggi dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka akan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior yang rendah. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan agar mampu mengelola kepuasan kerja karyawannya supaya dapat meningkatkan tingkat organizational citizenship behavior pada karyawan di perusahaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Heldiane Takaheghesang (2016), Reva Yolanda dan Zusmawati (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja negative atau tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan ataupun perusahaan,

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi adanya niat karyawan yang masih terlambat dan tidak disiplin dari perusahaan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasi. Dalam penelitian Ni Kadek Setya Prameswari dan I Gusti Made Suwandana (2017) mengatakan semakin tinggi tingkat komitmen yang di rasakan oleh karyawan di tempat kerja maka akan membuat semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior (OCB). Yoga Putrana dkk (2016), Arif Partono Prasetio., et al (2017), Apridar dan Marbawi Adamy (2018), Nancy Sylviana., et al (2020), Siti Nurjanah (2020) , menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana M. Sengkey dkk (2019), Winda Wahyuningsih dkk (2019) , Heldiane Takaheghesang dkk (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dan perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior , serta objek penelitian beragam membuat peneliti ini masih relevan untuk dikaji. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Solusi Akuntansi Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang , identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah Kepuasan Kerja karyawan, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Solusi Akuntansi Indonesia?
- 2) Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Solusi Akuntansi Indonesia?

- 3) Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Solusi Akuntansi Indonesia?
- 4) Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Solusi Akuntansi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kepuasan Kerja di PT Solusi Akuntansi Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Komitmen Organisasi di PT Solusi Akuntansi Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT Solusi Akuntansi Indonesia.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT.Solusi Akuntansi Indonesia.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT Solusi Akuntansi Indonesia.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT Solusi Akuntansi Indonesia.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap emosional pekerja yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dalam arti lain emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Abdurrahim dkk., 2017). Menurut Teresa (2018) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. ini. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Akbar dkk., (2017) Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Kurniawan (2018) Komitmen organisasi dapat membuat karyawan menjadi lebih peduli terhadap apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya ketika ia bekerja. Jika karyawan dapat menumbuhkan rasa komitmen didalam hatinya maka ia akan bekerja sepenuh hati. Hal ini tentu saja perlu adanya suatu perhatian yang serius dari perusahaan untuk menciptakan komitmen dari karyawan seperti memberikan rasa kepuasan mereka dalam bekerja serta pemberian kompensasi yang layak. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain (Kurniawan (2018)).

Hoke et al. (2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki nilai absensi yang rendah dan masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

2.3 Organizational Citizenship Behavior

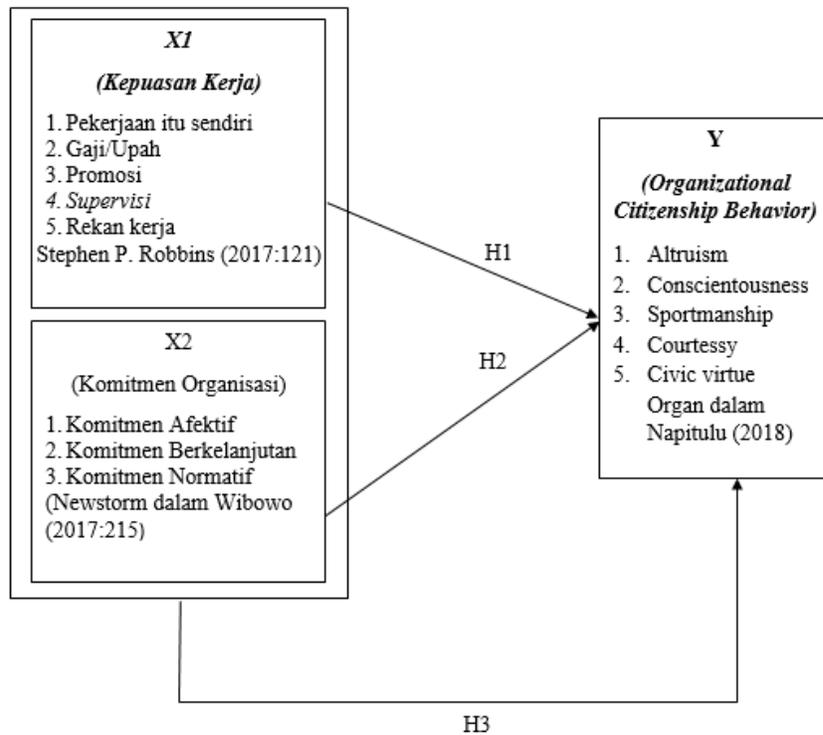
Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang melebihi peran dari tempat kerja . Organizational Citizenship Behavior ini menjadi perilaku yang mempunyai tugas ekstra, patuh terhadap aturan yang berada di perusahaan, Organizational Citizenship Behavior ini menggambarkan “ nilai tambah bagi karyawan” yang merupakan salah satu perilaku yang positif dan membantu ke perusahaan atau orang lain.

Menurut Organ dalam Napitulu (2018) organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal.

Menurut Nanang Gunaedi (2018) organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku karyawan yang tidak diatur dalam organisasi, dan yang tidak diakumulasikan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan menunjang efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi secara menyeluruh. Perilaku tersebut meliputi memahami dan menganalisis pekerjaan baru, sebagai volunteer yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru.

Menurut Permatasari (2017:38) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviors merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

2.4 Kerangka Berfikir Penelitian



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis

2.5 Rumusan Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Solusi Akuntansi Indonesia

H₂ : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Solusi Akuntansi Indonesia

H₃ : Secara simultan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Solusi Akuntansi Indonesia

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Hamdi dan Bahrudin, (2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada fakta *phenomenon* alamiah dan dikaji secara kuantitatif. Untuk memaksimalkan objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengelolaan statistik, angka-angka, struktur, dan percobaan terkontrol. Hal tersebut adalah salah satu bentuk metode penelitian kuantitatif, maka hasil penelitian yang menggunakan metode survei cenderung digunakan untuk proses generalisasi. Dalam metode ini di jelaskan pengaruh variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdapat atas suatu objek atau subjek yang memiliki hal seperti kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam hal untuk dipelajari dan kemudian dibuat atau ditarik kesimpulan oleh peneliti (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 90 orang yang bekerja pada PT Solusi Akuntansi Indonesia.

Sampel merupakan salah satu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi baik subjek maupun objeknya (Sugiyono, 2016:118). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:126) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Solusi Akuntansi Indonesia sebanyak 90 karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Solusi Akuntansi Indonesia di Jl. Pangkalan Jati 4 No.70 Cipinang Melayu, Jakarta Timur. Dengan objek penelitian karyawan yang bekerja pada PT Solusi Akuntansi Indonesia.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Kuesioner yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini penulis menyediakan daftar pernyataan mengenai latar belakang responden, persepsi responden mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta persepsi responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior*.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Dimensi dan indikator yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*) yaitu sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu beban kerja dan kesempatan belajar.
- 2) Gaji atau upah (*pay*) yaitu faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan prosedur pembayaran gaji.
- 3) Promosi (*promotion*) yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu peluang mendapatkan jabatan dan loyalitas karyawan.
- 4) Supervisi (*supervision*) yaitu kemampuan pemimpin untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu

kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan dan kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.

- 5) Rekan kerja (*co-worker*) yaitu hubungan antara rekan kerja dimana disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu kepuasan atas kerjasama dalam tim dan kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

3.4.2 Komitmen Organisasi (X_2)

Menurut Newstorm dalam Wibowo (2017:215) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Dimensi dan indikator yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu keinginan berkarir di organisasi dan pengabdian kepada organisasi.
- 2) Komitmen Berkelanjutan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dilepaskan saat akan meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu keinginan bertahan dengan pekerjaannya dan keterikatan karyawan kepada pekerjaan.
- 3) Komitmen Normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Indikator yang terdapat pada dimensi ini yaitu kebahagiaan dalam bekerja dan kebanggaan bekerja pada organisasi.

3.4.3 Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ dalam Napitulu (2018) terdapat beberapa dimensi Organizational citizenship behavior yaitu sebagai berikut:

1. Altruism

Mengutamakan kepentingan orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Ketika seorang

karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dalam keadaan tertentu, misalnya seorang karyawan baru sembuh dari sakitnya.

2. *Conscientiousness*

Ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. *Sportmanship* (sikap sportif)

Sikap sportif, merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan. Seseorang yang mempunyai tingkatan tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim positif diantara para karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan lebih bisa bekerja sama dengan yang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. *Courtesy* (kebaikan)

Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data hal pertama melakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, lalu akan dapat mengetahui bahwa data yang telah diuji *valid* atau tidak *valid*. Setelah itu melakukan pengujian hipotesis dengan beberapa pendekatan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi (R^2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pada uji validitas digunakan untuk mengukur yang dapat dikatakan valid atau tidak valid suatu kuesioner (Sugiyono, 2016: 267). Kriteria penilaian uji validitas yang dapat dilakukan *valid* atau tidak *valid* yaitu:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut *valid*.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak *valid*.

Tabel 1
Uji Validitas

| Kuesioner | R hitung | | | R tabel | Ket. |
|---------------|----------------|---------------------|--------------------|---------|-------|
| | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi | Turnover Intention | | |
| Pernyataan 1 | 0,718 | 0,622 | 0,436 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,659 | 0,580 | 0,402 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,602 | 0,538 | 0,395 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,677 | 0,675 | 0,737 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,697 | 0,711 | 0,685 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,607 | 0,433 | 0,636 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,455 | 0,704 | 0,634 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,648 | 0,704 | 0,657 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,642 | 0,463 | 0,548 | 0,2072 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,666 | 0,579 | 0,655 | 0,2072 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan pada tabel 1, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki hasil yang valid, karena terlihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Realibilitas | Keterangan |
|---|------------------|----------------------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0,831 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,791 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i> | 0,767 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* memiliki Cronbach's Alpha > 0.60 sehingga dapat dinyatakan semua konsep mengukur masing-masing variabel yang terbentuk dari kuesioner yaitu reliable, maka untuk item selanjutnya pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan untuk dijadikan alat ukur.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.990 | 2.713 | | 2.208 | .030 | | |
| | Kepuasan Kerja | .459 | .088 | .497 | 5.206 | .000 | .421 | 2.373 |
| | Komitmen Organisasi | .400 | .103 | .371 | 3.889 | .000 | .421 | 2.373 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 3 diatas dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 5,990 + 0,459X_1 + 0,400X_2$$

Dari deskripsi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 50, hasil regresi linier berganda memperlihatkan nilai konstanta sebesar 5,990 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel X_1 (Kepuasan Kerja) dan X_2 (Komitmen Organisasi) sama dengan nol maka nilai skor Y *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah 5,990.
2. Koefisien regresi variabel X_1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,459 yang artinya setiap X_1 (kepuasan Kerja) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel X_2 (Komitmen Organisasi) konstan akan menyebabkan kenaikan skor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,459 pada konstanta 5,990.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (Komitmen Organisasi) sebesar 0,400 yang artinya setiap X_2 (Komitmen Organisasi) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel X_1 (Kepuasan Kerja) konstan akan menyebabkan kenaikan skor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,400 pada konstanta 5,990.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 90 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2.55325612 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .061 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .578 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .892 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4, bahwa hasil pengolahan data menunjukkan besar nilai dari uji normalitas *kolmogorof-smirnov* adalah 0.578 dan signifikansi 0,892 > 0.05 maka dapat diinterpretasikan data terdistribusi secara normal karena *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,892 yang berarti lebih besar daripada nilai signifikansi 0,05 (0,892 > 0,05).

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

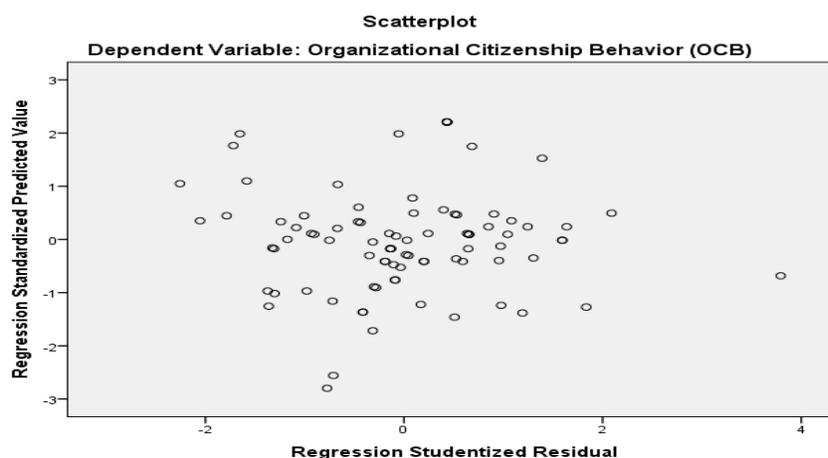
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.990 | 2.713 | | 2.208 | .030 | | |
| | Kepuasan Kerja | .459 | .088 | .497 | 5.206 | .000 | .421 | 2.373 |
| | Komitmen Organisasi | .400 | .103 | .371 | 3.889 | .000 | .421 | 2.373 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan hasil tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar $0.421 > 0.10$. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar $2.373 < 0.10$ Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residul satu pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residulnya (SRESID). Dapat dilihat bahwa pada model bersifat homoskedastik, tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, dimana peningkatan nilai variabel dependen pada sumbu X diikuti dengan peningkatan residual. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas, dibawah ini:



Gambar 2
Grafik Scattplot

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat diamati bahwa variabel bebas (X) dalam model merupakan homoskedastisitas karena tidak menggambarkan pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .816 ^a | .666 | .658 | 2.582 | 1.746 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai hitung sebesar 1.746, nilai *Durbin Watson* tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-watson*, dengan signifikansi 5% (0.05), jumlah sampel 90 (n = 90), dan jumlah variabel independen 2 (k = 2) maka didapatkan nilai dL (batas bawah) = 1.6119 dan nilai dU (batas atas) = 1.7026 . Adapun kriteria yang telah ditentukan uji autokorelasi adalah (dU < dW < 4 - dU) atau 1.7026 < 1.746 < 4 - 1.7026 = 2.2974.

4.4 Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.990 | 2.713 | | 2.208 | .030 | | |
| | Kepuasan Kerja | .459 | .088 | .497 | 5.206 | .000 | .421 | 2.373 |
| | Komitmen Organisasi | .400 | .103 | .371 | 3.889 | .000 | .421 | 2.373 |

Sumber: Output SPSS 20.0

1) Uji Statistik T (Uji Secara Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian *uji T* pada tabel 59 diatas, adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis secara parsial Kepuasan Kerja (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan jumlah sampel 87 (df=90-2-1) jadi t_{hitung} sebesar 5,206 > t_($\frac{0.05}{2}$; 87) = 1,987 dan nilai signifikansi 0,000, < 0,05. Maka dapat diinterpretasikan

bahwa Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

- Uji hipotesis secara parsial Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, hali ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan jumlah sampel 87 ($df=90-2-1$) jadi t_{hitung} sebesar $3,889 > t_{\left(\frac{0,05}{2}; 87\right)} = 1,987$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

2) Uji Statistik F (Uji Secara Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1155.754 | 2 | 577.877 | 86.651 | .000 ^b |
| | Residual | 580.201 | 87 | 6.669 | | |
| | Total | 1735.956 | 89 | | | |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel 60, dapat diketahui bahwa variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $86,651 > 0,05 (2:87) = 3,10$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), maka H_3 diterima.

4.5 Analisa Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial (r) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen dengan menganggap variabel independen lain konstan. Berikut dibawah ini, hasil koefisien korelasi parsial dalam penelitian ini:

Tabel 9
Hasil Koefisien Korelasi Parsial Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

| Correlations | | | |
|---|---------------------|----------------|-------------------------------------|
| | | Kepuasan Kerja | Organizational Citizenship Behavior |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 90 | 90 |
| Organizational Citizenship Behavior (OCB) | Pearson Correlation | .780** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 90 | 90 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai koefisien korelasi parsial variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,780 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karena signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan termasuk dalam kategori hubungan kuat yaitu pada interval koefisien (0,60-0,799). Jika Kepuasan Kerja (X_1) meningkat dengan asumsi Komitmen Organisasi (X_2) tetap, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat dan sebaliknya

Tabel 10
Hasil Koefisien Korelasi Parsial Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior

| Correlations | | | |
|---|---------------------|---------------------|---|
| | | Komitmen Organisasi | Organizational Citizenship Behavior (OCB) |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 90 | 90 |
| Organizational Citizenship Behavior (OCB) | Pearson Correlation | .749** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 90 | 90 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 10 diatas, nilai koefisien korelasi parsial variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,749 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau 0%. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*, karena signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan termasuk dalam kategori ubungan yang kuat yaitu pada interval koefisien ($0,60-0,799$). Jika Komitmen Organisasi (X_2) meningkat dengan asumsi Kepuasan Kerja (X_1) tetap, maka *Organizational Citizenhsip Behavior (Y)* akan meningkat dan sebaliknya.

2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X_1 , X_2) dan variabel dependen (Y) secara bersamaan, berikut dibawah ini, hasil koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Koefisien Korelasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .816 ^a | .666 | .658 | 2.582 | 1.746 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 57, diperoleh koefisien korelasi berganda variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Adjusted R Square) = 0,658*, berarti kedua variabel yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai tingkat keterkaitan yang kuat berada pada interval ($0,80 - 1,000$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .816 ^a | .666 | .658 | 2.582 | 1.746 |

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 12, tersebut dapat diketahui kontribusi hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) mampu menjelaskan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* sebesar 65.8%, sedangkan sisanya sebesar 34.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi kepuasan kerja dari hasil t_{hitung} (5,206) > t_{tabel} (1,987) dan nilai signifikansi 0,000, < 0,05. Maka sesuai dengan hipotesis yaitu H_1 bahwa Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ni Luh Ketut Sri Sulistiyawati (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik kepada karyawan serta akan meningkatkan perusahaan tersebut. Demikian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)*.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi kepuasan kerja dari hasil t_{hitung} (3,889) > t_{tabel} (1,987) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka sesuai dengan hipotesis yaitu H_2 bahwa Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)*.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Yoga Putrana dkk., (2016) yang menyatakan bahwa secara variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat memiliki rasa dan ingin memajukan perusahaan serta loyal terhadap perusahaan. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan adanya komitmen tinggi dari karyawan yang akan mempengaruhi peningkatan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepuasan (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai Fhitung sebesar (86,651) > Ftabel (3,10) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan hipotesis H3 bahwa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Dapat dilihat di atas bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Bagus Asta iswara Putra dan A.A Sagung Kartika Dewi (2016), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Jika karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaannya maka akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen organisasi lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena pengelolaan yang baik terhadap kedua variabel tersebut akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* atau adanya karyawan yang banyak datang terambatkan dan malas – malasan kerjanya besar kemungkinan akan banyak juga keluarnya karyawan diperusahaan tersebut. Apabila perusahaan dapat mengelola aspek-aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara optimal akan menimbulkan sisi positif terhadap karyawan yang bermalasan – malasan dan kehadiran atau keterlambatan akan berkurang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Hasil uji parsial (uji T) variabel kepuasan kerja (X₁) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 2) Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) Variabel komitmen organisasi (X₂) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- 3) Berdasarkan hasil uji simultan pada (uji F), dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan.

5.2 Saran

- 1) Hasil Uji parsial (Uji T) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Maka peneliti menyarankan semakin baik kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) hal ini diharapkan kepada PT Solusi Akuntansi Indonesia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan gaji karyawan serta memperhatikan jenjang karir karyawan pada PT Solusi Akuntansi Indonesia.
Hasil Uji parsial (Uji T) yang menyarankan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Maka peneliti menyarankan dengan meningkatnya komitmen organisasi yang diterapkan oleh PT Solusi Akuntansi Indonesia akan meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) pada setiap karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berintegritas dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.
Hasil Uji simultan (Uji F) yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan kembali kedua variabel tersebut yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena dengan manajemen yang baik terhadap kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) yaitu akan meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan dan dapat menimbulkan sikap positif karyawan terhadap perusahaan
- 2) Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi yang dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan mempertahankan dan bahkan meningkatkan, maka kepuasan kerja harus dijaga dengan baik karena karyawan akan cenderung memilih pekerjaan yang membuatnya merasa nyaman dan komitmen organisasi sebaiknya ditanamkan pada semua karyawan dan perusahaan memberi perhatian kepada seluruh karyawan agar dapat menimbulkan sikap loyal terhadap perusahaan
- 3) Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis, untuk membangun ilmu pengetahuan dalam perkembangan serta kemajuan dunia pendidikan khususnya dibidang sumber daya manusia diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Apridar, & Adamy, M. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. 1–5. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Baytok, A., Ergen, F.D., 2013. The effect of servant leadership on organizational citizenship behavior: a study in five star hotel enterprises in Istanbul and Afyonkarahisar. *Journal of Business Research*, 5, 105-132.
- Colquitt, Jason A. (2014). *Organizational Behavior – Improving performance and commitment*. Edition 4. New York: MCGraw – Hill Education.
- Darmawan, I Ketut Merta dan Ni Wayan Mujiati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational 212 | Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan...Citizenship Behavior di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (12), hal.6880-6912.
- Dewi, A A Sagung Kartika., Putra, B, A, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Bagus Asta Iswara Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi . 5(8), 4892–4920.
- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis. 2004. *Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal*. Aston Business School. Aston University. Birmingham.
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Gilmer. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Hermawati, A., dan Mas, N. 2016. Buku Ajar - Quality Of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang, Malang.
- Hoke, Steward V., Bernhard Tewel dan Sumaraw, Jacky S.B. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado putraSulawesi Utara. Jurnal EMBA, 6 (1), hal.1-10.
- Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang. Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF), 2(1), 1358–1365.
- Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.
- Kepuasan, A. P., Behavior, O. C., Behavior, O. C., Manado, J. R., Manado, J. R., Behavior, O. C., Behavior, O. C., This, J. R., Manado, J. R., & Vol, J. E. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(4), 1013–1024.
- Kerja, Budaya. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.” Jurnal *Economia* 9(2): 191–200.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Jurnal *Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Latifah. 2016. Pengaruh Presepsi Iklim Organisasi dan Organization Based Self Esteem (OBSE) terhadap Keberhasilan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polisi di Bagian DIT Sabhara Polda DIY. Thesis. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan
- Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Lintong, D. C., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 3138–3147. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21288>

- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. 2011. Kepuasan kerja And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy Of Management Journal*, 16(2): 149-165.
- Motalebi, P., & Marşap, A. (2020). The role of Job satisfaction, and Organizational commitment as a determinant of organizational citizenship behavior among the workers of welfare organization. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(1), 102–112. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i1p113>
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Pandey, K. K., Lengkong, V. P. K., Kojo, C., Organisasi, P. D., Kerja, K., & Komitmen, D. A. N. (2019). Pada Bank Sulutgo the Influence of Perceived Organizational Support , Work Satisfaction and Organizational Commitment To Organizational Citizenship Behavior At Bank. 7(4), 5266–5275.
- Partono Prasetyo, A., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 6 No. 1.
- Prameswari, K., & Suwandana, G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 253821.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. PT. Intan Sejati.
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-*

Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(8), 4447.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p15>

- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Organizational Behavior*. Edition 17. Pearson Education Limited.
- _____. dan Corners. (2000). *Manajemen*. Edisi Tujuh. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- _____. dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiqoh, M., Isharijadi, I., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *JAMER : Jurnal Akuntansi Merdeka*, 1(2), 59–64. <https://doi.org/10.33319/jamer.v1i2.29>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018a). Citizenship Behavior Pada Karyawan. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 1(September), 5–6.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018b). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry*, 2(July), 467–474. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sylviana, N., Sri, R., Ningsih, K., Hartati, Y., & Yulianti, M. (2020). Open Access THE IMPACT OF WORK MOTIVATION , JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF THE CIVIL SERVANTS (ASN) OF DEVELOPMENT AND PLANNING BUREAU MENTAWAI ISLANDS REGENCY. 4.
- Takdir, S., Ali, M., & Suletakdir@mailcom, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya) *Administrasi Bisnis* , Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena , 2) *Administrasi Publik* , U. 6(1), 9–16.

- Teresa, I. P. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Rumah Sakit Umum Vina Estetica Medan. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwii55jQnbXhAhXXbX0KHj4An8QFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F7338%2F131301112.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw1QcrdE4XrGtTjU-Xzrq14m>. Diakses tanggal 12 Februari 2019.
- Tharikh, Shafazawana Mohamed, Cheah Yeh Ying, Zuliawati Mohamed Saad, dan Kavitha a/p Sukumaran. 2016. "Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors." *Procedia Economics and Finance* 35(October 2015): 604–11. [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00074-5](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00074-5).
- Titisari. Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- William, Theophilus dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di PT. CB Capital. *AGORA*, 1 (1), h 2013.
- Yolanda, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kota Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2d69p>
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Yusuf, Burhanudin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>.