



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 6400-6409

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang

Dhina Osiska<sup>1✉</sup>, Odang Kusmayadi<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [dhinaosiska2001@gmail.com](mailto:dhinaosiska2001@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. TIKI Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TIKI Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 206 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 for windows untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh kedua variabel bebas tersebut positif dan signifikan artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin baik komitmen organisasional yang dimilikinya, maka semakin tinggi pula perilaku

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

## Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior at PT. TIKI Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. The population in this study were all employees of PT. TIKI Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. In this study the sampling technique used was simple random sampling with a total of 206 respondents. The research method used is a survey method and this research approach uses a field research approach. This type of research is quantitative research. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 for windows to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. The results showed that partially all the independent variables had an effect on the dependent variable. The influence of the two independent variables is positive and significant, meaning that the higher the job satisfaction felt by employees and the better the organizational commitment they have, the higher the organizational citizenship behavior of employees.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama perusahaan, dan mereka berpartisipasi secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan. Bisnis akan lebih efisien dan efektif jika mereka memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, nilai sumber daya manusia lebih dari sebuah organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh peran mereka dalam kompetisi bisnis. Setiap organisasi sangat membutuhkan dan mencari karyawan yang memiliki semangat dan keinginan untuk mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh atasan mereka. Karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan mereka, tetapi juga melakukan pekerjaan yang melampaui kewajiban dan tanggung jawab mereka. Menurut Dyne (1994) dalam (Linn Van Dyne et al., 2017) Sikap atau perilaku pegawai yang melebihi apa yang ditugaskan di luar deskripsi pekerjaan dan menerima penghargaan tidak langsung dari organisasi dikenal sebagai perilaku ekstra peran atau OCB. Oleh karena itu, OCB sangat penting bagi semua jenis organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bersama, OCB memungkinkan organisasi untuk memperlakukan karyawannya secara tepat dan adil di luar deskripsi kertas kerja formal. Kontribusi OCB sangat besar dan dilakukan secara sadar, suka rela, dan tidak paksaan, di luar persyaratan pekerjaan dan ketentuan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi.

Pada penelitian ini obyek yang diamati adalah PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang adalah salah satu

perusahaan jasa yang berhubungan erat dengan masyarakat. PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik di Indonesia. Perusahaan yang mengutamakan kepuasan pelanggan harus dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan jasa lainnya. Pelayanan adalah kunci utama bagi perusahaan jasa untuk menarik pelanggan, sehingga kualitas pelayanan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Maka dari itu, PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang harus mempunyai SDM yang baik dan profesional guna meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

OCB dapat terjadi karena berbagai hal dalam organisasi, seperti karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2008) dalam (Bodroastuti et al., n.d. 2016). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif, dan sebaliknya. Sikap ini tidak hanya akan tercermin dalam menghadapi tugas pekerjaan, tetapi juga dalam menghadapi setiap situasi di tempat kerja, misalnya tidak peduli dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan meningkatkan rasa percaya dirinya, yang pada gilirannya memberikan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas berikutnya dengan sebaik-baiknya. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi, merupakan kondisi di mana karyawan mendukung dan memiliki niat untuk tetap berada di suatu perusahaan tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut sesuai dengan masalah yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang".

## METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang yang berjumlah 425 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah 206 Responden. Peneliti menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner berbentuk pernyataan dengan skala Likert, dengan lima opsi jawaban untuk setiap aspek pernyataan. Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan SPSS 25 untuk

Windows. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara masing-masing indikator dan total skor setiap variabel, dan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yaitu 0,136. Jadi dapat disimpulkan semua pertanyaan valid.

##### Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk variabel tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,06. Sehingga item-item yang berkaitan dengan masing-masing variabel dapat digunakan sebagai ukuran.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Nilai signifikansi 0,233 lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan teknik Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, model penelitian telah didistribusikan secara normal, sehingga dapat digunakan selama penelitian.

##### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengujian uji multikolinieritas didapati hasil bahwa nilai tolerance semua variabel independen  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  yang mana artinya tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

##### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa terdapatnya penyebaran titik-titik secara acak pada sumbu Y di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola. Yang mana hal ini dapat di artikan bahwa tidak terdapatnya heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut menunjukkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi SPSS 25.

Tabel 1.1 Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.227	2.239		5.909	.000
	Kepuasan Kerja	0.502	0.061	0.519	8.301	.000
	Komitmen Organisasi	0.486	0.096	0.316	5.053	.000
a. Dependent Variable: OCB						

Sumber: Hasil Olah Data, Penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.50 Yang memuat hasil pengolahan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.227 + 0,502 X_1 + 0,486 X_2$$

Adapun persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13.227 yang mana hal ini memperlihatkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi nilainya adalah 0 maka *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 13.227.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 0,502. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (X1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,502. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 50, 2% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 0,486. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,486. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1% maka akan terjadi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 48,6% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 1.2 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	0.6	0.596	5.175112
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: OCB				

Sumber: Hasil Olah Data, Penulis 2023

Didapati nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 59,6% dengan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Hipotesis

1. Pengaruh parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
  - 1) Ho:  $\rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
  - 2) H1:  $\rho \neq 0$ , terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
2. Pengaruh parsial antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
  - 1) Ho:  $\rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
  - 2) H1:  $\rho \neq 0$ , terdapat pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
3. Pengaruh Simultan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
  - 1) Ho:  $\rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
  - 2) H1:  $\rho \neq 0$ , terdapat pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.

### Hasil Uji T (Parsial)

Berlandaskan hasil pengujian , maka interpretasinya adalah sebagaimana berikut:

- 1) Nilai t hitung 8,301 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikansi antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* PT. TiKi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang dikarenakan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05.
- 2) Nilai t hitung 5,053 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikansi antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* PT. TiKi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang dikarenakan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05

#### Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan pengujian, menunjukkan bahwa nilai F hitung 152.213 yang mana lebih besar jika dibandingkan nilai F tabel 3,04. Sedangkan sig memiliki nilai lebih kecil yaitu 0,000 dibandingkan 5% atau 0,05 sebagai taraf kesalahan yang digunakan. Perbandingan yang telah dilakukan, menunjukkan  $H_1$  dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.

#### Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ).

Berlandaskan hasil pengujian, didapati hasil bahwa pengaruh parsial variabel Kepuasan Kerja atau  $X_1$  terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau  $Y$  memiliki nilai sebesar 0,502 atau 50,2%. Yang mana nilai ini bersifat positif. Artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin baik pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

2. Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ )

Berlandaskan hasil pengujian, didapati hasil bahwa pengaruh parsial variabel Komitmen Organisasi atau  $X_2$  terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau  $Y$  memiliki nilai sebesar 0,485 atau 48,6%. Yang mana nilai ini bersifat positif. Yang artinya variabel

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang. Hal ini memiliki arti bahwa semakin meningkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam bekerja

3. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Berlandaskan hasil pengujian dengan membandingkan nilai Signifkasi dan F hitung dengan F tabel, didapatkan hasil bahwa (Sig.)  $0,00 < 0,05$  serta F hitung (152,213)  $>$  F tabel (3,04). Yang mana hal ini memiliki arti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian diketahui terdapat pengaruh simultan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Adapun pengaruh simultan dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai sebesar 0,596. Yang artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 59,6% sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### SIMPULAN

1. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
2. Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang.
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dimana Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dibandingkan dengan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KCU Karawang maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, T., Ruliaji, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (n.d.). *Tri Bodroastuti Argi Ruliaji Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Dhatu Dewanggana, B., Dhiana Paramita, P., Haryono, A. T., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Pandanaran, U., Dosen, ), Manajemen, J., Ekonomika, F., Universitas, B., & Abstrak, P. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. PLN APP Semarang). In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 18, Issue 3).
- Ginanjari, H., PGRI Sukabumi, S., & Barat, J. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 2021.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hayuningtyas, R. F. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto)*.
- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. In *BISNIS* (Vol. 6, Issue 2).
- Izha, C., Sholikhah, R., & Surabaya, U. N. (n.d.). Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Karuna, A., & Aruna, D. (2021). Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour Mediated by Organizational Commitment in Public Sector Banks. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 5).
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish*.
- Linn Van Dyne, Jill W. Graham, & Richard M. Dienesch. (2017). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of*

*Management Journal*, 37(No.4).

- Marbawi Adamy. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik, dan Penelitian*. UNIMAL PRESS.
- Mardianny, R. E. P., & Ali Mubarak. (2021). Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorar X. *Jurnal Riset Psikologi*, 7(1), 51–58. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.153>
- 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). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Omega Nailius, M., Lay, E., & Ndoen, L. M. (2021). *PENGARUH MORAL KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION SERVIAM KUPANG 1* (Vol. 14, Issue 1).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITASTIF, DAN R&D* (ke-2). Alfabeta.
- Rajagukguk, T. (2017). 13. Tiur.13. In *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Issue 2).
- Rocky, & Roy. (2018). PENGARUH WORKPLACE INCIVILITY DAN JOB BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV METALIK BARU. *AGORA*, 6(2).
- Setiono, E. J., & Santoso, T. (2022). *PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR YANG DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA PT ARAYA BANGUN SARANA* (Vol. 10, Issue 1).
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA* (Vol. 5, Issue 2).
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku organisasi* (12th ed.). Salemba empat.
- Sugandi STIT Rakeyan Santang, D. (2020). *TURNOVER INTENTION (Studi pada KAP di Bandung)*. 4(1).
- Tewal, B., Adolfina, Merinda, & Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo.