



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sumedang)**

**Anisa Mumtazah Dhiya Ulhaq, Budi Budiman**

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email : [anisamumtazah2000@gmail.com](mailto:anisamumtazah2000@gmail.com), [budibudiman@uinsgd.ac.id](mailto:budibudiman@uinsgd.ac.id)

**ABSTRAK**

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat memberikan peran ekstra yang dapat berdampak baik bagi perusahaan. Peran ekstra dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku opsional di luar dari *job desk* karyawan, tetapi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi OCB dari faktor internal salah satunya adalah kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal salah satunya adalah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif verifikatif melalui pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

## **ABSTRACT**

*Companies need employees who can provide extra roles that can have a good impact on the company. The extra role is known as organizational citizenship behavior (OCB). Organizational citizenship behavior is an optional behavior outside of the employee's job desk, but can have a positive impact on the company. There are several factors that can affect OCB from internal factors, one of which is job satisfaction, while one of the external factors is organizational culture. This study aims to determine whether there is an effect of job satisfaction and organizational culture on organizational citizenship behavior at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Sumedang Branch Office. The method used in this research is descriptive verification method through a quantitative approach. Data analysis techniques used include descriptive analysis, validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of the study state that job satisfaction and organizational culture have a significant effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Culture, *Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah perancang dan pengelola rencana yang selalu berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Di samping pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, sebaliknya perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki peran ekstra yang dapat berdampak baik bagi perusahaan. Hal ini juga disebutkan oleh Fitriastuti (2013), bahwa perilaku yang dituntut oleh organisasi tidak hanya perilaku dalam pekerjaan saja tetapi juga perilaku *extra role*. Peran ekstra karyawan ini juga dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

Organ sebagaimana dikutip oleh Fory Armin Naway (2017) mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku secara sukarela dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Contoh dari perilaku *organizational citizenship behavior* adalah seperti membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaannya, perilaku menjaga lingkungan kerja agar nyaman dan menyelesaikan pekerjaan yang diluar tanggung jawab dan kewajibannya. *Organizational citizenship behavior* tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti pendapat dari Titisari dalam buku *Peranan Organizational Citizenship Behavior* (2014), menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* ada dua macam, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, serta motivasi, dan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi.

Di antara faktor tersebut, salah satu faktor internal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Pernyataan Organ & Bateman yang dikutip oleh Titisari (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* adalah bahwa semua dimensi kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan gaji memiliki hubungan yang positif. Karyawan yang puas akan menunjukkan hasil kerja yang positif dan membuat kinerjanya melampaui yang diinginkan.

Faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dari segi eksternalnya adalah budaya organisasi. Agoes Kamaroellah dalam buku *Pengantar*

*Budaya Organisasi* (2014), menjelaskan bahwa budaya perusahaan merupakan nilai yang telah ada sejak lama dan dimiliki bersama oleh karyawan sebagai perilaku pemecahan masalah dalam organisasi. Hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menjelaskan bahwa ketika nilai-nilai dalam budaya organisasi memiliki makna yang kuat, maka akan memunculkan *organizational citizenship behavior* dalam perilaku karyawan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Yohanes (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan Tindakan karyawan yang rela mengorbankan kepentingannya untuk membantu kepentingan kelompok.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang. Untuk mendapatkan data awal, peneliti mendapatkan data mengenai kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap 10 orang responden. Berdasarkan data awal tersebut, diketahui karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, namun dalam hal kepuasan kerja masih terdapat karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Karyawan juga menunjukkan perilaku negatifnya terhadap *organizational citizenship behavior* mengenai kesediaan untuk menggantikan tugas rekan kerja yang tidak hadir. Selain kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*, data awal juga menunjukkan bahwa masih rendahnya perusahaan dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan pula keadaan karyawan yang berkaitan dengan budaya organisasinya.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang.

## Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif melalui pendekatan kuantitatif, dimana metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel. Metode verifikatif menurut sugiyono (2021) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat mengenai apa yang ingin diketahui (Rahmadi, 2011).

Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder melalui tinjauan literatur yang berasal dari buku, artikel ilmiah, dan jurnal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang yang berjumlah 90 orang dan seluruh jumlah populasi tersebut digunakan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, untuk uji instrumen penelitian yang digunakan uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Menurut Fauzy, dkk (2021) Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena dan karakteristiknya. Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 4,24 termasuk dalam kategori sangat tinggi menurut (Sugiyono, 2021). Indikator kepuasan kerja yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat menambah semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Sedangkan indikator terendahnya yaitu kesempatan untuk promosi sebesar 3,92.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka rata-rata variabel budaya organisasi karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 4,28 termasuk

dalam kategori sangat tinggi menurut (Sugiyono, 2021). Indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi orientasi individu dengan pernyataan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan pada dimensi agresivitas dengan pernyataan datang tepat waktu dan disiplin sebesar 4,39. Sedangkan indikator terendahnya yaitu memilih untuk menghindari risiko dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 4,16.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 4,15 termasuk dalam kategori tinggi menurut (Sugiyono, 2021). Indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pada item pernyataan menghormati dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sebesar 4,29. Sedangkan indikator terendahnya yaitu pada item pernyataan hanya hadir rapat tanpa mengikuti tentang apa yang didiskusikan sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih seringkali tidak fokus terhadap isi rapat yang diselenggarakan.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan instrumen penelitian yang akan dipakai apakah valid atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan *pearson product moment* dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>KEPUASAN KERJA</b>			
1	0,755	0,207	Valid
2	0,841	0,207	Valid
3	0,798	0,207	Valid
4	0,707	0,207	Valid
5	0,733	0,207	Valid
6	0,853	0,207	Valid

7	0,926	0,207	Valid
8	0,902	0,207	Valid
9	0,833	0,207	Valid
10	0,927	0,207	Valid
<b>BUDAYA ORGANISASI</b>			
1	0,773	0,207	Valid
2	0,743	0,207	Valid
3	0,905	0,207	Valid
4	0,825	0,207	Valid
5	0,931	0,207	Valid
6	0,930	0,207	Valid
7	0,932	0,207	Valid
8	0,895	0,207	Valid
9	0,896	0,207	Valid
10	0,929	0,207	Valid
11	0,921	0,207	Valid
12	0,863	0,207	Valid
13	0,896	0,207	Valid
14	0,884	0,207	Valid
<b>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</b>			
1	0,902	0,207	Valid
2	0,832	0,207	Valid
3	0,889	0,207	Valid
4	0,936	0,207	Valid
5	0,924	0,207	Valid
6	0,924	0,207	Valid

7	0,762	0,207	Valid
8	0,896	0,207	Valid
9	0,868	0,207	Valid
10	0,917	0,207	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Uji validitas ini dilakukan pada 34 pernyataan, dimana variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 item pernyataan, variabel budaya organisasi terdiri dari 14 item pernyataan, dan variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 10 item pernyataan. Jumlah responden adalah sebanyak 90 responden sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,207. Keputusan item pernyataan dianggap valid dapat dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,207).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran stabilitas dan konsistensi Ketika instrumen mengukur konsep dan membantu mengevaluasi pengukuran. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian dilakukan dengan melihat nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Menurut sugiyono (2021), nilai cronbach's alpha yang dapat diterima adalah jika  $\alpha \geq 0,60$  yang menunjukkan seluruh item reliabel. Pengujian uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Kepuasan Kerja	0,945	10
Budaya Organisasi	0,976	14
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,968	10

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)



Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS versi 26, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Garaika (2019) adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Sehingga analisis ini digunakan ketika terdapat dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,220	2,954		0,431	0,681
	Kepuasan Kerja (X1)	0,442	0,109	0,418	4,039	0,000
	Budaya Organisasi (X2)	0,360	0,083	0,451	4,358	0,000
Dependent Variable: OCB (Y)						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh persamaan  $Y = 1,220 + 0,442x_1 + 0,360x_2 + e$ . nilai konstanta diketahui sebesar 1,220, sedangkan nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah sebesar 0,442 dan budaya organisasi sebesar 0,360. Artinya apabila variabel kepuasan kerja (X1) meningkat sebesar 1 poin dengan perkiraan variabel budaya organisasi (X2) dan konstanta adalah nol, maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sejumlah 0,442.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t merupakan pengujian secara parsial untuk mengetahui signifikansi secara masing-masing (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen (Syafrida, 2021). Keputusan variabel X berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel Y dapat dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan dinyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Pengujian uji parsial dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,220	2,954		0,431	0,681
	Kepuasan Kerja (X1)	0,442	0,109	0,418	4,039	0,000
	Budaya Organisasi (X2)	0,360	0,083	0,451	4,358	0,000
a. Dependent Variable: OCB (Y)						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 4,039 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Mehboob dan Bhutto (2012) menjelaskan hal yang sama, bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan sikap yang paling kuat dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil

penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zahid Zahran (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi Pada PT. Tumbuh Prima Jaya” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 4,358 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Mahardika dan Wibawa (2019) menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa semakin baik karyawan dalam mengimplementasikan budaya organisasi, maka semakin tinggi loyalitas karyawan, sehingga kecenderungan karyawan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* juga meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fera Astria, dkk (2021) dalam jurnal yang berjudul “Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Perpustakaan”. Pada penelitiannya ia menyatakan bahwa adanya sumbangan efektif yang diberikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama – sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen (Syafriada, 2021). Pengujian uji simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2529,783	2	1264,892	95,470	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1152,672	87	13,249		
	Total	3682,456	89			
a. Dependent Variable: OCB (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26, maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $95,470 > F_{tabel}$  3,95 dengan taraf signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Shopa (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sumbangsih kepuasan kerja dan budaya organisasi sebesar 94,7% terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila angka koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Syafriada, 2021).

**Tabel 6**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	0,687	0,680	3,63993
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)				

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 didapatkan nilai R square sebesar 0,687 yang berarti kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 68,7% terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan sisanya yaitu 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi karyawan dalam mengimplementasikan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. 3) Kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,687 yang berarti kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 68,7% terhadap *organizational citizenship behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fuzy, B. N. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Pena Persada.
- Al-Fajr, Muhammad Zahid Zahran. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi kasus pada PT. Tumbuh Prima Jaya Bandung. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung). <https://etheses.uinsgd.ac.id/id/eprint/43334>
- Farhan Mehboob, N. A. (2012, Januari). *Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study Of FacultyMembers*
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4, No. 2, 103-114.
- Husodo, Y. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Vaariabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *AGORA*, 6, No. 1, 1-8.
- Kamaroellah, AI. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*. Surabaya: Buku Pustaka Radja.

Maya Shopa, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. (Tesis, Universitas Medan Area).

<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16080/2/191804073%20-%20Sri%20Maya%20Shopa%20-%20Fulltext.pdf> diakses pada tanggal 25 April 2023

Naiwaiy, F. AI. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Ideas Publishing.

Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM Indonesia.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media.