

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT. ULTRAJAYA  
MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY Tbk.**

Dikdik Purwadisastra<sup>1</sup>, Vika Aprianti<sup>2</sup>, Muhamad Syafi'i Ridwan Kurniawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
[syafii.ridwan14@gmail.com](mailto:syafii.ridwan14@gmail.com), [dikdiknurtanio@unibi.ac.id](mailto:dikdiknurtanio@unibi.ac.id), [vika.aprianti@unibi.ac.id](mailto:vika.aprianti@unibi.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. Cabang Cibitung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, yaitu sampel jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan perangkat kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 24. Dari hasil analisis regresi, data menunjukkan persamaan sebagai berikut  $Y = 18,026 + 0,373 X_1 + 0,523 X_2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh 0,373 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh 0,523 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil uji t Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil uji F, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh Komitmen Organisasi adalah berpengaruh sebesar 4,6% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengaruh Kepuasan Kerja adalah berpengaruh sebesar atau 33,0% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan sebesar atau 35,7% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Organizational Citizenship Behavior in PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. Cibitung Branch.. The sample in this research is 52 respondents using Non-Probability Sampling Technique, is sample of saturated. Data were obtained using questionnaire devices. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression which is operated through the IBM SPSS 24 program. From the results of regression analysis, the data shows the following equation  $Y = 18,026 + 0,373 X_1 + 0,523 X_2$ . The results show that Organizational Commitment ( $X_1$ ) has an influence of 0,373 on Organizational Citizenship Behavior (Y) and Job Satisfaction ( $X_2$ ) has an influence 0,523 on Organizational Citizenship Behavior (Y). Based on the results of the Organizational Commitment t test has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Based on the results of the F test, Organizational Commitment and Job Satisfaction simultaneously have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Based on the determination coefficient test the magnitude of the effect of Organizational Commitment is an effect of 4,6% on Organizational Citizenship Behavior. The effect of Job Satisfaction is an effect of 33,0% on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Commitment and Job Satisfaction influence simultaneously equal to 35,7% on Organizational Citizenship Behavior. This research indicates that Organizational Commitment and Job Satisfaction affect to Organizational Citizenship Behavior.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang tidak dapat dipisahkan perannya dari suatu organisasi sekalipun telah menggunakan peralatan dengan teknologi tinggi untuk mempercepat dan mempermudah pekerjaan. Menurut Kaswan (2017:22) Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia, tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Saat ini, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin sengit dan menuntut untuk selalu memberikan inovasi pada setiap produk atau output yang dikeluarkan kepada konsumen, setiap perusahaan seakan berlomba untuk memberikan yang terbaik, bukan hanya untuk konsumen, tapi juga untuk karyawannya, agar dapat memberikan rasa nyaman dan aman dalam menjalani setiap pekerjaan. Perusahaan, seringkali melakukan berbagai cara untuk dapat menarik karyawan agar memberikan potensi terbaiknya dan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan, tapi terkadang, tanpa disadari, hal-hal mendasar yang positif menjadi kebiasaan karyawan di lingkungan kerja dapat menambah efektivitas fungsi suatu organisasi. Hal-hal atau perilaku positif yang sering dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan biasanya dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB atau perilaku kewargaan organisasi merupakan kontribusi pegawai melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *reward* perolehan kinerja. Bateman dan Organ dalam Yuliati (2016:28) yaitu tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku OCB, menyatakan bahwa OCB adalah *extra role performance*, yaitu perilaku sukarela yang tidak disebutkan secara eksplisit dalam sistem penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. PT. Ultrajaya Milk Industri & Trading Company Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi susu UHT dan minuman teh terbesar di Indonesia, PT. Ultrajaya memiliki banyak cabang yang bertugas untuk mendistribusikan produk mereka ke berbagai wilayah di Indonesia, khususnya cabang Cibitung. PT. Ultrajaya cabang Cibitung bertugas untuk mendistribusikan produk ke seluruh wilayah

Jabodetabek dan sekitarnya. PT. Ultrajaya cabang Cibitung saat ini pada tahun 2018 memiliki 52 orang karyawan, yang didominasi karyawan berjenis kelamin pria. Dalam konteks ini, sedikit banyak, dengan dominasi karyawannya pria, berpengaruh terhadap perilaku OCB, alasannya karena *gender* (jenis kelamin) merupakan satu dari enam faktor yang memengaruhi timbulnya perilaku OCB menurut Rohayati (2014:24). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lovel dkk dalam Soegandhi dkk (2013:6) menemukan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan perilaku OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Organizational Citizenship Behavior Karyawan**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu memandang perusahaan secara positif	65.38%	34.62%
2	Saya rela membantu rekan kerja ketika dalam kesulitan	46.15%	53.85%
3	Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar <i>Job Description</i>	34.62%	65.38%
4	Saya bersedia membagi setiap informasi kepada rekan kerja	80.77%	19.23%
5	Saya tidak pernah mengeluh setiap diberikan tugas oleh perusahaan	30.77%	69.23%
6	Saya bersedia bekerja melebihi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan	42.31%	57.69%
7	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari tindakan yang dilakukan rekan kerja	26.92%	73.08%

Sumber: Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan data *pra survey* yang telah penulis lakukan kepada 26 karyawan PT. Ultrajaya, diduga terdapat kurangnya perilaku OCB karyawan atau responden berdasarkan tabel 1.1 diatas, hal-hal yang berkaitan dengan perilaku OCB seorang karyawan seperti kerelaan membantu rekan kerja dalam kesulitan, kesediaan bekerja diluar *jobdesc*, dan kesediaan bekerja melebihi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan masih kurang, bahkan kurangnya para karyawan dalam mempertimbangkan dampak dari tindakan yang dilakukan rekan kerja serta karyawan yang mengeluh setiap kali diberi tugas oleh

perusahaan masih sangat tinggi dengan presentase dibawah 31%. OCB memiliki kaitan yang sangat erat dengan komitmen organisasi, karena ketika karyawan berkomitmen pada suatu organisasi, otomatis karyawan tersebut memiliki keterikatan, dan siap berkorban, dalam artian rela melakukan tindakan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan seperti adanya perilaku OCB dalam diri karyawan yang bersangkutan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi Karyawan**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa memiliki kelekatan emosional dengan perusahaan	30.77%	69.23%
2	Saya merasa peduli terhadap masalah yang ada dalam perusahaan	53.85%	46.15%
3	Saya tidak memiliki alternatif bekerja di tempat lain	42.31%	57.69%
4	Saya merasa harus setia terhadap perusahaan	38.46%	61.54%
5	Saya merasa harus menyelesaikan kontrak kerja dengan perusahaan	46.15%	53.85%

Sumber: Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan *pra survey* pada tabel 1.2 yang penulis lakukan mengenai komitmen organisasi, hasilnya membuktikan bahwa terdapat dugaan masih kurangnya komitmen organisasi karyawan seperti pada tabel diatas, bukan hanya kurangnya komitmen karyawan untuk setia terhadap perusahaan dan perasaan karyawan untuk harus menyelesaikan kontrak kerjanya, tapi juga kurangnya kelekatan antara karyawan dengan perusahaan secara emosional dengan presentase 69.23%. Komitmen organisasi berkenaan dengan loyalitas karyawan karena loyalitas menurut Gibson dkk dalam Kaswan (2017:227) merupakan salah satu sikap komitmen organisasi. Luthans dalam Kaswan (2017:225) mengatakan jika komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (loyal terhadap organisasi). Organ dalam Ristiana (2013:57) juga menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya.

**Tabel 1.3**  
**Lama Kerja Karyawan**

Jangka Waktu	Jumlah Karyawan	Persentase
1 – 5 Tahun	50	77%
5 – 10 Tahun	12	18%
Lebih dari 10 Tahun	3	5%
<b>Total</b>	65	100%

Sumber: Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 karyawan PT. Ultrajaya cabang Cibitung, dari 65 orang karyawan, 77% karyawan masa kerjanya belum lebih dari 5 tahun, hanya 18% dari keseluruhan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan 5% karyawan yang sudah bekerja pada perusahaan lebih dari 10 tahun. Karyawan dengan masa kerja yang singkat dan karyawan dengan masa kerja yang sudah cukup panjang dalam suatu perusahaan tentu sangat berbeda, termasuk jika dilihat dari perilaku OCB nya itu sendiri, OCB yang dimiliki karyawan lama dan karyawan baru sangat berbeda. Disamping itu, menurut Soegandhi dkk (2013:2) lama kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan komitmen/loyalitas dan kepuasan kerja.

Jex dan Britt dalam Kaswan (2017:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kaswan (2017:192) menambahkan, sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Lama kerja, disamping sebagai penentu komitmen organisasi, juga sebagai penentu kepuasan kerja, karyawan yang puas, cenderung untuk menetap dalam suatu organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sama halnya seperti *gender* atau jenis kelamin, lama kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi timbulnya perilaku OCB, penelitian Greenberg dan Barron dalam Rohayati (2014:25) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja**  
**Karyawan**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		Ya	Tidak
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan	38.46%	61.54%
2	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan	23.08%	76.92%
3	Rekan kerja selalu membantu saya ketika menghadapi kesulitan	46.15%	53.85%
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan	38.46%	61.54%
5	Pimpinan selalu memberikan arahan maupun bimbingan kepada karyawan	46.15%	53.85%

Sumber: Diolah Penulis (2018)

Tabel 1.4 diatas merupakan hasil dari *pra survey* yang dilakukan oleh penulis berkenaan dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Ultrajaya cabang Cibitung, berdasarkan tabel diatas, diduga bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Ultrajaya masih kurang, seperti 76.92% karyawan merasa promosi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan 61.54% karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang memiliki keterkaitan dan keterikatan satu sama lain, karena menurut Tranggono dan Kartika dalam Meilina dan Widodo (2017:51) menyatakan bahwa komitmen organisasi akan didapat dan dimiliki oleh seorang karyawan ketika terpenuhinya kepuasan kerja. Disisi lain Shah dkk dalam Dewi dan Suwandana (2016:5646) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasi, individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dari kedua pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan, ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pasti memiliki kepuasan kerja, dan ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Bahkan, Yuliati (2016:29) berpendapat bahwa

adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hal ini menyiratkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan ikut meningkat. Disamping itu, kedua hal atau variabel ini memiliki pengaruh terhadap OCB seperti penelitian yang dilakukan oleh Syahrizal Siregar & Arif Partono Prasetio (2015) dan Putu Eka Trisna Yanti & I Wayan Gede Supartha (2017) yang membuktikan serta menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Namun tidak selalu penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap OCB, penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan adanya beberapa penelitian terdahulu maka penulis mengambil Judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.”**

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior*

Pengertian *organizational citizenship behavior* (OCB) berkaitan erat dengan perilaku dari individu itu sendiri karena dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja, khususnya pekerjaan yang tidak tertuang dalam kontrak ataupun aturan baku perusahaan. Menurut Bateman dan Organ dalam Yuliati (2016:28) OCB merupakan perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Weer dalam Kaswan (2017:190) OCB merupakan tindakan yang diambil oleh seorang pegawai secara sukarela dan secara formal tidak diakui atau dihargai oleh organisasi, tetapi secara keseluruhan, mempromosikan fungsi organisasi secara efektif. Atau bisa dikatakan secara sederhana OCB merupakan perilaku yang melebihi kewajiban pekerjaan yang tidak selalu diberi

imbalan dengan sistem imbalan organisasi tradisional.

Beberapa contoh perilaku OCB diantaranya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan. Perilaku demikian secara langsung maupun tidak langsung akan menimbulkan suasana kerja yang positif, dan OCB juga dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja yang baik seorang karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak diakui secara langsung oleh sistem imbalan formal namun secara keseluruhan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Pakar perilaku organisasi juga mengemukakan bahwa OCB merupakan salah satu dari 7 sikap kerja yang utama (1. Kepuasan kerja, 2. Komitmen organisasi, 3. Keterlibatan kerja, 4. *Engagement* pegawai, 5. Semangat kerja, 6. Dukungan organisasi, 7. *Organizational citizenship behavior*.)

Organ dalam Kaswan (2017:283-284). Menyatakan ada lima kategori utama diusulkan oleh Organ dan terus menjadi dimensi yang paling umum diuji dalam penelitian modern mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu: *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*.

#### **Komitmen Organisasi**

Riggio dalam Kaswan (2017:188) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Menurut Luthans dalam Kaswan (2017) sebagai sebuah sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai; (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Spencer dan Spencer dalam Kaswan (2017:226) mengatakan ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu (1) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, (2) menyatukan aktivitas dan prioritas yang

dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar, (3) memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, dan (4) memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

Menurut Meyer dan Allen dalam Kaswan (2017:225-226) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu Komitmen afektif, Komitmen kelanjutan dan Komitmen Normatif.

#### **Kepuasan Kerja**

Jex dan Britt dalam Kaswan (2017:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kaswan (2017:192) menambahkan, sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa.

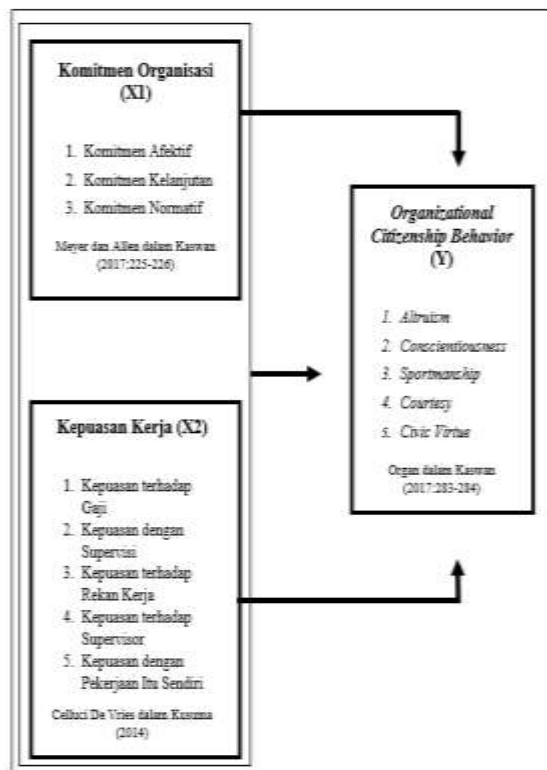
Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda.

Perbedaan tersebut karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku, maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja menjadi lebih baik dan begitu pula sebaliknya, ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan seperti pendapat Bray Field dan Crockett dalam Kaswan (2017:192) yang menyatakan bahwa “tingkat kepuasan kerja itu akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya”.

Disamping itu, Locke dalam Kaswan (2017:193) memberikan definisi komperhensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif.

Menurut Celluci dan De Vries dalam Kusuma (2014) terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yaitu (kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisor, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri).

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Penulis (2018)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Rumusan Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dapat disusun seperti berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.

H2 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.

H3 : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.

### 3. METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2010:203) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Narbuko (2009:2) juga mengemukakan bahwa metode penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman. Sugiyono (2014:18) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Disamping itu, menurut Arikunto (2014:3) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain. Penelitian deskriptif tidak melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah yang diteliti. Dalam istilah penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau membuat manipulasi terhadap objek. Selain metode penelitian deskriptif, penulis pun menggunakan metode verifikatif, menurut Arikunto (2010:8) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diolah berhubungan dengan angka-angka dan analisisnya menggunakan analisis statistik.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2014:173) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. cabang Cibitung yang berjumlah 52 orang.

Sementara itu, menurut Arikunto (2014:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Hal senada juga dikemukakan oleh Soedibjo (2013:126) yang mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi.

Dalam penelitian yang penulis lakukan, peneliti mengambil sampel dengan teknik *non probability sampling* dengan *sampling jenuh*

yang merupakan bagian atau cakupan dari teknik *non probability sampling*. Jadi, dalam penelitian yang penulis lakukan, jumlah sampel berjumlah 52 orang atau seluruh karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. cabang Cibitung.

**Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2015:137) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah angket atau kuesioner.

Sementara itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

**Teknik Pengujian Instrumen**

Menurut Sugiyono (2015:102) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

**Teknik Pengujian Data**

Teknik pengujian data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, koefisien regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

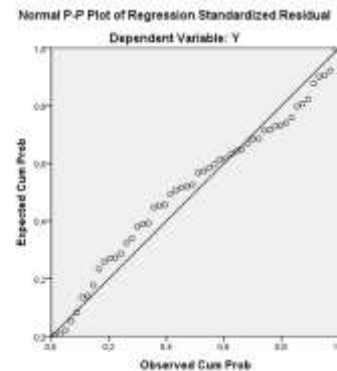
Objek penelitian yang penulis lakukan adalah PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. cabang Cibitung yang beralamat di Komplek industri KIMU jalan pintu gerbang tol Cibitung, Cikarang Barat. PT. Ultrajaya cabang Cibitung yang menjadi tempat penelitian penulis ini merupakan satu dari 20 kantor perwakilan perusahaan yang tersebar di Pulau Jawa. Setiap kantor perwakilan memiliki tugas untuk mendistribusikan produk PT. Ultrajaya ke berbagai pelosok dalam negeri. Disamping itu, PT. Ultrajaya juga merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman, salah satu produk unggulan dari PT. Ultrajaya merupakan susu Ultra Milk.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Ghozali (2011:160) mengemukakan bahwa model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel pengganggu (residual) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)



**Gambar 4.1**  
**Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan pada gambar 4.1, yang merupakan gambar grafik normal *probability plot*, dapat dilihat bahwa titik titik plot mengikuti dari garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data penulis berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas).

**Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas**

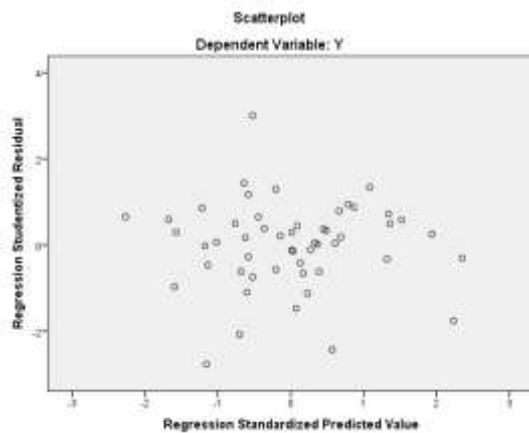
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolera nce	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	18,026	8,406		2,144	,037		
	X1	,373	,183	,229	2,039	,047	,999	1,001
	X2	,523	,101	,580	5,163	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui hasil uji multikolinearitas pada variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) menghasilkan masing-masing nilai tolerance sebesar  $0,999 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$ . Sehingga sesuai data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen (bebas) pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

**Gambar 4.1**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.2, merupakan grafik *scatterplot* dimana grafik tersebut dapat menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari grafik *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dimana dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dalam pengujian ini akan dicari berapa nilai a dan nilai b, nilai a menunjukkan nilai

konstan dari variabel dependen (Y) apabila tidak ada variabel independen yang mempengaruhinya. Sedangkan b merupakan angka yang menunjukkan arah hubungan variabel independen, dalam hal ini dapat berupa pengaruh positif atau negatif. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda yang dibantu menggunakan program SPSS 24.0:

**Tabel 4.2**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	18,026	8,406		2,144	,037		
	X1	,373	,183	,229	2,039	,047	,999	1,001
	X2	,523	,101	,580	5,163	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Dari tabel 4.53, diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,026 + 0,373X_1 + 0,523X_2$$

Dimana Y merupakan *Organizational Citizenship Behavior*,  $X_1$  merupakan Komitmen Organisasi dan  $X_2$  merupakan Kepuasan Kerja. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai Nilai konstanta atau  $a = 18,026$ , yang berarti apabila semua nilai variabel  $X = 0$  atau diabaikan, maka nilai OCB (Y) konstan sebesar 18,026 satuan. Koefisien regresi berganda pada komitmen organisasi sebesar 0,373 artinya jika Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dinaikan 1 satuan dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dianggap 0 maka OCB (Y) akan naik sebesar 0,373 satuan. Koefisien regresi berganda pada kepuasan kerja sebesar 0,523, artinya jika Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dinaikan 1 satuan dan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dianggap 0 maka OCB (Y) akan naik sebesar 0,523 satuan.



**Koefisien Korelasi Berganda**  
**Tabel 4.3**  
**Uji Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,357	4,882

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui koefisien korelasi berganda antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan OCB (Y) adalah sebesar 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan OCB (Y), karena nilai koefisien korelasi berganda berada pada interval 0,60 – 0,799 yang menyatakan hubungan yang kuat.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.4**  
**Nilai Koefisien Determinasi Variabel**  
**Komitmen Organisasi Terhadap**  
**Organizational Citizenship Behavior**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,215 <sup>a</sup>	,046	,027	6,006

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh sebesar 0,046 atau 4,6% terhadap OCB, sedangkan sisanya sebesar 95,4% (100% - 4,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.5**  
**Nilai Koefisien Determinasi Variabel**  
**Kepuasan Kerja Terhadap Organizational**  
**Citizenship Behavior**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 <sup>a</sup>	,330	,317	5,034

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 0,330 atau 33,0% terhadap OCB, sedangkan sisanya sebesar 67% (100% - 33,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh dua variabel bebas tersebut secara simultan akan menghasilkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Nilai Koefisien Determinasi Variabel**  
**Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja**  
**Terhadap Organizational Citizenship**  
**Behavior**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,357	4,882

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa jika pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja digabung, maka nilai yang dilihat adalah *Adjusted R Square* dimana koefisien determinasi kedua variabel bebas tersebut akan berpengaruh sebesar 0,357 atau 35,7% terhadap OCB, sedangkan sisanya sebesar 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta terdapat satu variabel terikat, yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dalam uji t ini, terdapat 2 pengujian yaitu pengujian pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB dan Kepuasan Kerja terhadap OCB.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji t Komitmen Organisasi dan**  
**Kepuasan Kerja Terhadap OCB secara**  
**Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,026	8,406		2,144	,037		
	X1	,373	,183	,229	2,039	,047	,999	1,001
	X2	,523	,101	,580	5,163	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

**Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,047 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 2,039 > t<sub>tabel</sub> 2,010, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>01</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y.

**Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 5,163 > t<sub>tabel</sub> 2,010, jadi dapat disimpulkan bahwa H<sub>02</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y.

**Hasil Uji f (Uji Simultan)**

**Tabel 4.8 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722,968	2	361,484	15,165	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1168,013	49	23,837		
	Total	1890,981	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F<sub>hitung</sub> 15,165 > F<sub>tabel</sub> 3,18. Jadi, dalam

hal ini dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap Y.

**Pembahasan Penelitian**

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan secara ringkas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, dan penelitian empiris yang mendukung hasil penelitian ini.

**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan**

Berdasarkan dari uji t dapat terlihat jika komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB. Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan karena mempunyai nilai sig. (0,047) < 0,05 dengan nilai t<sub>hitung</sub> 2,039 > t<sub>tabel</sub> 2,010. Semakin baik komitmen organisasi karyawan PT. Ultrajaya, maka semakin tinggi atau meningkatnya OCB karyawan. Berdasarkan uji determinasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan berkontribusi sebesar 4,6%, sedangkan sisanya sebesar 95,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal tersebut menggambarkan bahwa kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB hanya 4,6%, sisanya atau sebagian besar bisa jadi dipengaruhi oleh variabel lain seperti kinerja karyawan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan**

Berdasarkan dari uji t dapat terlihat jika kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan karena mempunyai nilai sig. (0,000) < 0,05 dengan nilai t<sub>hitung</sub> 5,163 > t<sub>tabel</sub> 2,010. Semakin baik kepuasan kerja karyawan PT. Ultrajaya Cabang Cibitung, maka semakin tinggi atau meningkatnya OCB karyawan. Berdasarkan uji determinasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan berkontribusi sebesar 33,0%, sedangkan sisanya

sebesar 67,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal tersebut juga dapat menjadi gambaran bahwa ternyata kepuasan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar bagi OCB karyawan PT. Ultrajaya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dikatakan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikarenakan mempunyai nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 15,165 > F_{tabel} 3,18$ . Besarnya pengaruh determinasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan adalah sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa yang terjadi di PT. Ultrajaya sejalan dengan dugaan penulis bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap OCB.

## **5. KESIMPULAN**

Setelah dilakukannya penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan maka dapat diperoleh kesimpulan dari peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji t Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk., dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti, bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji t Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk., dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti, bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* Karyawan dapat diterima.

3. Adanya pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. Cabang Cibitung, yaitu:
  - a. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
  - b. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi berganda diperoleh bahwa persentase kontribusi pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 35,7%. Sementara 64,3% diduga dipengaruhi oleh variabel lain seperti Kompensasi, Insentif dan Lingkungan Kerja
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk. Cabang Cibitung.

## **6. REFERENSI**

### Buku

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM, SPSS 19 (Edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Narbuko, Achmadi. (2009). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedibjo, Bambang S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim Bandung
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. (2011). *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Jurnal
- Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika dan Suwandana, I Gusti Made. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5643-5670 ISSN : 2302-8912
- Darmawati, Arum. Hidayati, Lina Nur. Herlina S. Dina. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal *Economia*, 9 (1), 10-17
- Hidayat, Arief. dan Kusumawati. Ratna (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb) Di Pt. Argamukti Pratama Semarang*.
- Meilina, Restin. (2016). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan BRI Kediri*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis [online] Vol.10, No.1, 61-72. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id> diakses 1 April 2018.
- Meilina, Restin dan Widodo, Mochammad Wahyu. (2017). *Kepuasan kerja, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan publik*. Jurnal JIBEKA Volume 11 No. 1 Agustus 2017
- Oktavia, Devina Citra. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 10, Oktober 2017 ISSN: 2461-0593.
- Purpa, Tri Satria Putri. Sudharma, I Nyoman. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Warung Mina Peguyangan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(3), 659-676.
- Rohayati, Ai. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. ISSN: 1693-4474
- Ristiana, Merry R. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 56-70
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M Susanto dan Roy Setiawan. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. AGORA Vol. 1, No. 1, (2013)
- Siregar, Syahrizal. Prasetio, Arif Partono. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015 | Page 2707
- William, Theophilus. Setiawan, Roy. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT*

- CB Capital*. Jurnal Manajemen Bisnis AGORA, 1(1), 1-8.
- Yuliati. (2016). *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. ISSN 2302-2752, Vol.5 No. 1 2016.
- Yanti, Putu Eka Trisna dan Supartha, I Wayan Gede. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 721-747 ISSN : 2302-8912 Lainnya
- Kusuma, Lingga Sakti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta*

