

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT NASRU PUTRA GROUP

ABSTRAK

Venny Ramadhaniar¹, Muthia Harnida², Syahrani³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.310.630

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, **110.503.6601**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, **112.509.7401**

Email : vennyramadhaniar23.vr@gmail.com

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan pada PT Nasru Putra Group. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan pada PT Nasru Putra Group

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh Pengaruh variabel Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* PT. Nasru Putra Group. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* PT. Nasru Putra Group secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* PT. Nasru Putra Group. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* PT. Nasru Putra Group secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Karyawan

ABSTRACT

Human resources are very important in organizations, because the effectiveness and success of an organization is highly dependent on the quality and performance of human resources in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of job

satisfaction on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at PT Nasru Putra Group. To find out the influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at PT Nasru Putra Group

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn.

The results of the study obtained the influence of organizational commitment variable on Organizational Citizenship Behavior of PT. Nasru Putra Group. in the table above has a significance value that is smaller than 0.05 so that it can be concluded that the organizational commitment variable has a significant effect on the Organizational Citizenship Behavior of PT. Nasru Putra Group partially with a sig value of 0.000 less than 0.05. The Influence of Organizational Culture Variables on Organizational Citizenship Behavior PT. Nasru Putra Group. in the table above has a significance value that is smaller than 0.05 so it can be concluded that the variable Organizational Culture has a significant effect on the Organizational Citizenship Behavior of PT. Nasru Putra Group partially with a sig value of 0.000 less than 0.05

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang lebih berperan penting dan aktif dalam sebuah organisasi, melalui karyawan organisasi dapat mewujudkan semua rencana yang telah disusun hingga tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi yang ingin berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, dituntut untuk perlu melakukan sebuah perubahan demi mempertahankan kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat krusial dalam menciptakan keuntungan yang sulit untuk ditiru oleh rival-rival dan organisasi lain (Erkutlu, 2011, p. 533)

Karena itu mengelola sumberdaya manusia organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menjaga, memperthankan perilaku-perilaku mereka agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sangat perlu untuk memperhatikan perilaku karyawan di tempat

kerja. Ketika karyawan melakukan sesuatu melebihi dari apa yang seharusnya mereka kerjakan di tempat kerja, serta melakukannya secara sukarela dengan tujuan untuk mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi, maka perilaku ini yang disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui secara langsung oleh system imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tidak menuntut deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa, yaitu syarat- syarat bekerja dengan organisasi yang secara terperinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat personal, dan jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman, Organ (1988) dalam

(Kaswan, 2015, p. 280). Salah satu Indikator OCB yaitu: (1) *Helping behavior*, (2) *Sportmanship*, (3) *Organizational loyalty*, indikator tersebut belum berjalan dengan maksimal.

Menurut (Robbins & Judge, 2008, p. 100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selain komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB adalah budaya organisasi. Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Pada umumnya, perilaku OCB dapat dijumpai pada berbagai organisasi, untuk itu organisasi yang dipilih sebagai objek untuk meneliti perilaku OCB Karyawan PT Nasru Putra Group. Dalam menjalankan tugas operasional, PT Nasru Putra Group tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan teknologi kesehatan. PT Nasru Putra Group juga membutuhkan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam PT Nasru Putra Group sangat penting keberadaannya terutama Karyawan yang berinteraksi langsung dengan pasien, PT Nasru Putra Group itu menggunakan teknologi dan peralatan yang serba otomatis dan canggih, tetapi masih saja memerlukan manusia untuk mengoperasikannya.

Pengamatan dan wawancara awal dilakukan peneliti kepada Karyawan PT Nasru Putra Group untuk mengungkapkan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Nasru Putra Group. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ada yang menjadi

perhatian, misalnya masih ada Karyawan PT Nasru Putra Group yang berbicara tidak penting (menggossip atau berbicara diluar hal pekerjaan), lebih aktif di media sosial, melakukan aktivitas di luar pekerjaan, sering keluar masuk di jam kerja. Dan dari hasil wawancara, Karyawan PT Nasru Putra Group menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya.

Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing daripada membantu pekerjaan Karyawan lain. Selain itu, Karyawan PT Nasru Putra Group merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang Karyawan, namun hanya 3-4 Karyawan saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar Karyawan seperti persaingan untuk meraih suatu jabatan ataupun untuk meraih posisi tertentu dengan cara yang tidak sehat.

Seharusnya Karyawan PT Nasru Putra Group bekerja secara maksimal agar mampu membantu PT Nasru Putra Group dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Contoh perilaku Karyawan PT Nasru Putra Group seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidakefektifan pada PT Nasru Putra Group.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penelitian ini merumuskan permasalahannya yaitu, Apakah Komitmen Organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan pada PT Nasru Putra Group

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014). Dalam hal ini, pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap OCB.

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,221 + 1.006 X_1 + 0,906 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Peningkatan terhadap variabel Komitmen organisasi (X_1) 1.006 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Komitmen organisasi, maka hubungan Organizational Citizenship Behaviour juga akan meningkat sebesar 1.006

Peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) 0,906 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Budaya

Organisasi, maka hubungan Organizational Citizenship Behaviour juga akan meningkat sebesar 0,906

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X_1 dan X_2 Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Variabel X_1 Komitmen organisasi didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behaviour. Variabel X_2 Budaya Organisasi didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behaviour.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,798, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y sebesar 79,8%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan kuat karena berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Organizational Citizenship

Behaviour sebesar 79,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 79,8\% = 20,2\%$) dijelaskan oleh faktor lain.

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan pada PT Nasru Putra Group

Pengaruh variabel Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen organisasi dalam PT. Nasru Putra Group akan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour.

Dengan demikian, dalam meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PT. Nasru Putra Group khususnya para karyawan, perlu menciptakan hubungan yang baik serta memberikan suasana kerja yang lebih kondusif, kekeluargaan dan adanya keterbukaan pimpinan PT. Nasru Putra Group. Hal ini akan dapat lebih memudahkan komunikasi di antara para karyawan PT. Nasru Putra Group, sehingga komitmen kerja bisa lebih meningkat. Diketahui selama ini karyawan PT. Nasru Putra Group belum saling membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, dan juga karyawan PT. Nasru Putra Group ada sebagian belum juga mematuhi peraturan organisasi baik yang dibuat untuk menjaga ketertiban.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan pada PT. Nasru Putra Group

Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi dalam PT. Nasru Putra Group akan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang dimiliki saat ini berjalan dengan baik, selain itu pola pikir keseharian dalam lingkungan secara langsung membentuk perilaku dalam bekerja Karyawan PT. Nasru Putra Group, serta kebiasaan yang sulit dirubah. Dengan demikian PT. Nasru Putra Group membentuk budaya organisasi secara berkesinambungan. Semakin baik budaya organisasi dalam PT. Nasru Putra Group akan mempengaruhi perilaku Karyawan PT. Nasru Putra Group khususnya Karyawan. Dalam implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku Karyawan PT. Nasru Putra Group yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh PT. Nasru Putra Group demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan

PENUTUP

Pengaruh variabel Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Nasru Putra Group secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05

Bagi PT. Nasru Putra Group : Dapat memfokuskan perhatian antara atasan dan bawahan dengan komunikasi lebih insentif agar para karyawan atau karyawan PT. Nasru Putra Group mampu memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran Organizational Citizenship Behavior. Ciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, dan nyaman bagi seluruh anggota perusahaan, sehingga diharapkan karyawan PT. Nasru Putra Group mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja.

Memberi kesempatan bagi karyawan PT. Nasru Putra Group untuk mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, anggap karyawan PT. Nasru Putra Group bukan lagi aset melainkan mitra kerja, yang aspirasinya perlu dihargai.

Komitmen organisasional dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat di dalam organisasi, sehingga karyawan PT. Nasru Putra Group memiliki kemauan untuk

melakukan pekerjaan yang terbaik bagi PT. Nasru Putra Group. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebaiknya diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaannya, jika karyawan melakukan kesalahan maka dapat diberikan teguran secara baik-baik agar karyawan tidak merasa tersinggung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). *The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities*. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1-17. doi:10.5296/ijhrs.v2i2.1740
- Adham, A. (2014). *Employee Involvement and its Impact on job Satisfaction and Organisational Commitment*. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 18(2), 368-400.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). *The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, ROI*. *European Journal of Business and Management*, 7(23).
- Dimitriades, Z. S. (2007). *The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey*. *Emerald*

- Group Publishing Limited*, 29(5). doi:10.1108/01425450710776290
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* (6 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *AGORA*, 1(1), 1-8.
- Harwiki, W. (2013, December). *The Influence of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance (Study of Outstanding Cooperatives in East Java Province, Indonesia)*. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 5(12), 876-885.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5786f4c94048544b3332e123&assetKey=AS:383572759334914@1468462280965>
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Khan, K., & Nemati, A. R. (2011, Maret 18). *Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan*. *African Journal of Business Management*, 5(6). Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). (V. A. Yuwono, S. Purwanti, A. T. P., & W. Rosari, Trans.) Yogyakarta: ANDI.
- Markovits, Y., Davis, A. J., & Dick, R. V. (2007). *Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees*. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviours, A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal Of Management*, 26(3), 513-563. doi:10.1177/014920630002600307
- Prasetyo, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking*. *Universitas Journal of Management*, 5(1), 32-38. doi:10.13189/ujm.2017.050104

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans., p. 46). Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, A. (2013). *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Business and Management*, 8(15). doi:10.5539/ijbm.v8n15p57
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). *Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour*. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19-30.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Juli: ALFABETA.
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012, Desember). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.
- Ueda, Y. (2012). *Effect Of Job Involvement On Importance Evaluation Of Organizational Citizenship Behaviour*. *International Journal of Business and Society*, 13(1), 77-89.
- Ulndag, O., Khan, S., & Guden, N. (2011). *The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions*. *Hospitality Review*, 29(2), 1-21.