

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PR. TRUBUS ALAMI MALANG

Erma Fitri Rahayu

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)
e-mail: ermafirirahayu@gmail.com

Dianawati Suryaningtyas
Kristina Sedyastuty

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* di PR. Trubus Alami Malang. Responden pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *census sampling* (sampel sensus). Data dikumpulkan dengan metode kuisioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 22. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian terhadap *organizational citizenship behavior* dengan faktor-faktor lainnya, misalnya motivasi kerja, komitmen karyawan, budaya organisasi, dan sebagainya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang berorientasi pada masa depan dan sustainable, harus menempatkan sumber daya manusia yang handal sebagai human capital. Pembinaan sumber daya manusia di setiap organisasi harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Rivai, 2009:13). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk aktivitas sukarela anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi, oleh karena itu perilaku ini bersifat altruistik (membantu), diwujudkan dengan tidak mementingkan diri sendiri dan peduli terhadap kesejahteraan orang lain. (Elfina, 2013:6). Menurut Titisari (2014:5), berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Yang pertama adalah kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Selain kepuasan kerja yang menjadi faktor pendorong perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi untuk mengabdikan dan memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. Kesediaan karyawan yang demikian akan membuatnya bekerja tanpa menghiraukan imbalan yang diterima, namun yang diutamakan adalah hasil kerja yang akan mendorong prestasi kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Fitriani dan Gusti (2017) mendefinisikan *organizational citizenship behaviors* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

Menurut Badriyah (2015 : 227) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor sangat penting untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan setiap bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenapkemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Zebua, (2016) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik.

Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi et al., (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Mayliza, (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai BPKPAD Di Madina. Anwar, (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan. Masharyono et al., (2018) Pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan Nurnahingsih, et al., (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan sangat diharapkan dari karyawan dapat meningkatkan optimatilitas karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan. Adapun loyalitas kerja merupakan kondisi dimana karyawan mendedikasikan dirinya sepenuh hati untuk bekerja pada perusahaan. Hasil penelitian terkait kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anwar, (2018) dan Mayliza, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

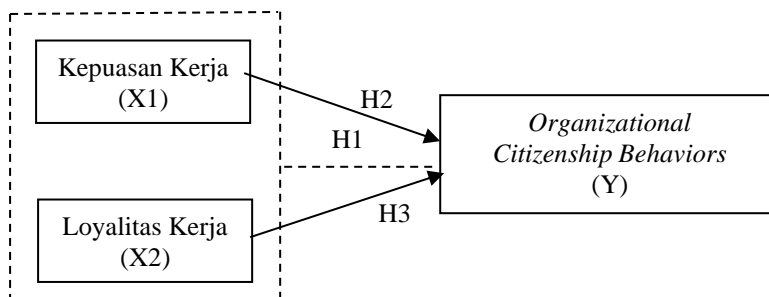
Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar atau *extrarole* kepada perusahaan yaitu karena karyawan merasa puas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian terkait kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurhasnawati & Subhan (2018) serta Dewi & Riana, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hubungan Loyalitas kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dengan adanya loyalitas kerja kesediaan karyawan mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan di perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hasil penelitian terkait kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suwandana, (2016) serta Mardanadi, (2018) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan tinjauan teoritis dan tinjauan empiris, peneliti melakukan sebuah penelitian dengan kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behaviors* sebagai variabel dependen. Berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini:



HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu serta gambaran kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- H1: Kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PR. Trubus Alami Malang.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PR. Trubus Alami Malang.
- H3: Loyalitas kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PR. Trubus Alami Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PR. Trubus Alami Malang. Populasi penelitian ini merupakan karyawan tetap PR. Trubus Alami Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *census sampling* (sampel sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi data terdistribusi normal atau tidak. Regresi dapat dikatakan baik apabila data normal atau mendekati normal. Data yang menyebar searah dengan garis diagonal maka dapat dikategorikan data telah memenuhi asumsi normalitas, apabila data menyebar menjauhi garis diagonal maka dikatakan data tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah apabila model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Hasil uji heteroskedastisitas data pada penelitian ini tidak membentuk suatu pola tertentu (hubungan yang acak), artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil analisis terlihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardizer Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Constanta	16,275	2,798		5,817	0,000
Kepuasan kerja (X1)	0,184	0,090	0,216	2,051	0,046
Loyalitas kerja (X2)	0,586	0,084	0,729	6,937	0,000
R	0,917				
R square (R ²)	0,840				
Adjusted R square	0,834				
F-hitung	123,731				
Sig F	0,000				

Dari tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 16,275 + 0,1841x_1 + 0,5862x_2 + 2,798$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 16,275 memiliki arti jika variabel kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) sama dengan 0 (nol) maka Y sebesar 16,275
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,184 menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif terhadap Y, artinya kenaikan X1 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,184.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,586 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap Y, artinya kenaikan X2 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,586.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian mengenai variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PR. Trubus Alami Malang. Pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar, (2018) dan Mayliza, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PR. Trubus Alami Malang. Semakin terpenuhinya kepuasan kerja karyawan maka feedback yang diberikan karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhasnawati & Subhan (2018) serta Dewi & Riana, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian mengenai variabel loyalitas kerja didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PR. Trubus Alami Malang. Dengan meningkatnya loyalitas kerja karyawan akan memicu dedikasi yang tinggi karyawan terhadap perusahaan. Tingginya dedikasi karyawan terhadap perusahaan akan mendorong produktifitas perusahaan sehingga membuat perusahaan akan terus tumbuh dan berkembang kearah yang lebih baik. Pengaruh antara loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

citizenship behavior (OCB) ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Suwandana, (2016) serta Mardanadi, (2018) menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), berdasarkan hasil jawaban responden pada *organizational citizenship behavior* yang paling dominan yaitu indikator *civic virtue* (keterlibatan individu) artinya kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kepuasan kerja yang paling dominan yaitu indikator rekan kerja yang mendukung. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* yang baik juga. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, berdasarkan hasil jawaban responden pada loyalitas kerja yang paling dominan yaitu indikator hubungan antar pribadi, artinya loyalitas kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Saran

Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan untuk selalu menerapkan sifat saling menghargai dalam setiap perbedaan pendapat karena dengan memiliki sifat saling menghargai akan meningkatkan rasa solidaritas antar sesama perusahaan. Dalam segi kepuasan kerja disarankan menyediakan fasilitas yang dapat menunjang produktifitas karyawan karena dengan terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam segi loyalitas kerja perusahaan disarankan agar lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menaati prosedur perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya *organizational citizenship behavior* tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja, namun dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga bisa mengembangkan penelitian terhadap *organizational citizenship behavior* dengan faktor-faktor lainnya, misalnya motivasi kerja, komitmen karyawan, budaya organisasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ai, Lili, Yuliati, 2016. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada JNE Cabang Bandung*. Jurnal Manajemen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, Volume 11, No. 2.
- Anna Suzana. 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di PT.Taspen Persero Cirebon*. Jurnal Logika, Vol. XIX No.1 April 2017.
- Anwar, R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. HM. Sampoerna, Tbk*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya.
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia. Darto, Mariman. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*. Jurnal Borneo Administrator. Vol. 10. No. 1. pp.10-34.
- Dewi, A A Sagung Kartika., Putra, B, A, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisaional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Bagus Asta Iswara Putra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Distribusi -Journal of Management and Business*.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai varibel mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud.

- Elfina P. Debora, 2013, *Pengaruh Kepribadian dan Persepsi karyawan Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Elmi, F., Ali, H., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). *Effect of Transformational Leadership, Organizational Commitments and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior (OCB)*. International Journal of Grid. January 2020. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3>
- Fathimah, Adany & Kasmiruddin. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru*. Jom Fisip.
- Fitriani, N., & Dewi, I. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Fitriani, Ni Wayan & I, Gusti, Ayu, Manuati, Dewi. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2501-2527 ISSN: 2302-8912.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). *The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment*. International Journal of Scientific Research and Management.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Jayawardena, P. T. G. C. I., & Kappagoda, U. W. M. R. S. (2020). *The Impact of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Public School Teachers in Anuradhapura District, Sri Lanka*. International Journal of Humanities, Social Sciences and Education, 7(9), 69–74. <https://doi.org/10.20431/2349-0381.0709006>.
- Mardanadi, Syadza, Aniga. 2018. *Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Happiness At Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Generasi Milenial Jabodetabek Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Distribusi -Journal of Management and Business.
- Margahana, H., Haryono, S., & Muftasa, Z. (2018). *The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung*. Journal of Resources Development and Management.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Masharyono, M., Senen, S. H., & Yunita, N. (2018). *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.5220/0007115200870091>
- Mayliza, R. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Bpkpad Di Madina*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nkd3s>
- Motalebi, P., & Marşap, A. (2020). *The Role Of Job Satisfaction, And Organizational Commitment As A Determinant Of Organizational Citizenship Behavior Among The Workers Of Welfare Organization*. International Journal of Economics and Management Studies, 7(1), 102–112. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i1p113>.
- Mushtaq, K., & Umar, M. (2015). *Association between Job Satisfaction , Motivation and Five Factors of Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Psychological and Behavioral Sciences. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1108769>.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurhasnawati & Mhd, Subhan. 2018. *Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerjadengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru*. IJEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan, Vol. 1, No. 2, Oktober 2018.
- Nurnahingsih, Siti & Wahyono, (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. Economic Education Analysis Journal.

- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. 8(2), 7746–7774.
- Riantini, Eki & Iriawan, Sandra. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Maysarah & Mudji, Rahardjo. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management. ISSN (Online): 2337-3792. Volume4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1-14.
- Setyaningrum, R. P., Yuningsih, N., & Aprillian, P. (2021). *The Influence of Job Satisfaction, Work Motivation and Job Loyalty on The Influence of Job Satisfaction, Work Motivation and Job Loyalty on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT.Unichem Indonesia*. December. Proceedings of the 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICORSH 2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 584.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal Agora.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Subardjo, & Tentama, F. (2020). *The role of job satisfaction towards organizational citizenship behavior (Ocb)*. International Journal of Scientific and Technology Research, 9(2), 5998–6000.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang*. Ekonomi Bisnis. <https://doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. 2020. *Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Cafe Jimbaran Seafood*. 9,1738–1757.
- Tabatabaei, S. A. N., Takapoo, F., & leilaeyoun, A. (2015). *The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i1/1416>.
- Titisari, Purnamie., (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tsai, M. (2017). *The Influence of Loyalty, Participation and Obedience on Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Business and Economic Affairs, 2(1), 67– 76. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2017-21009>
- Umi, S. N., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). *The Effect of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Personality toward Organizational Citizenship Behaviour*.
- Wanih, Maswanih & Iqbal, Muhammad. (2020). *The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Motivation To Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teachers In SMAN 9 Tangerang*. Geoscientist, 30(10), 172–184. <https://doi.org/10.1144/geosci-30-10>