

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Famili Raya Padang

Ridho Hariyono <sup>a</sup>, Ramdani Bayu Putra <sup>b\*</sup>, Rindy Citra Dewi <sup>c</sup>, Hasmaynelis Fitri <sup>d</sup>

<sup>a,b,c,d</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia.

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment to organizational citizenship behavior through organizational support as a moderating variable. This research was conducted at PT. Famili Raya Padang data were collected through questionnaires distributed to 80 respondents. Data testing techniques in this study include validity tests, reliability tests with Alpha Cronbach, Inner Model and analysis: (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Support with a significant level of  $0.039 < 0.05$ . (2) Organizational Commitment has a positive and insignificant effect on Organizational Support with a significant level of  $0.792 > 0.05$ . (3) Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior with a significant level of  $0.045 < 0.05$ . (4) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior with a significant level of  $0.044 < 0.05$ . (5) Organizational support has a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior with a significant level of  $0.716 < 0.05$ . (6) Organizational support cannot mediate the influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with a significant level of  $0.631 < 0.05$ . (7) Organizational support cannot mediate the effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior with a significant level of  $0.921 < 0.05$ .

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Famili Raya Padang data yang dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada 80 responden. Teknik pengujian data dalam penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, Inner Model dan analisis : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Organisasi dengan tingkat signifikan  $0,039 < 0,05$ . (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Dukungan Organisasi dengan tingkat signifikan  $0,792 > 0,05$ . (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikan  $0,045 < 0,05$ . (4) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikan  $0,044 < 0,05$ . (5) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikan  $0,716 < 0,05$ . (6) Dukungan Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikan  $0,631 < 0,05$ . (7) Dukungan Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikan  $0,921 < 0,05$ .

## ARTICLE HISTORY

Received 19 April 2022

Accepted 30 May 2022

## KEYWORDS

Organization; Organizational Support; Organizational Citizenship Behavior.

## KATA KUNCI

Organisasi; Dukungan Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*.

## 1. Pendahuluan

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.

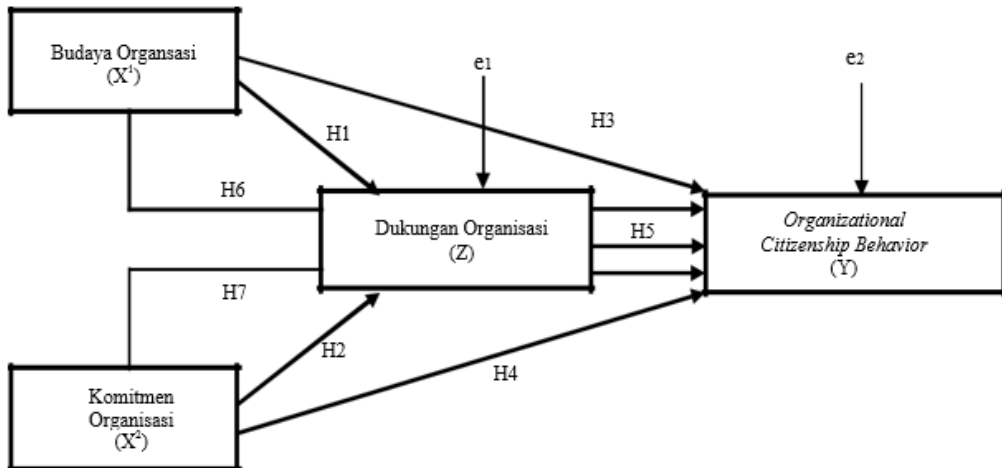
Fenomena mengenai OCB terlihat dari survei awal peneliti terhadap perilaku karyawan pada PT. Famili Raya Padang, peneliti menemukan indikator-indikator yang menunjukkan lemahnya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Famili Raya Padang. Hal tersebut terlihat pada beberapa karyawan yang tidak membantu rekan kerjanya disaat mereka senggang walaupun mereka mengetahui bahwa rekan kerja tersebut memerlukan bantuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena tersebut menggambarkan karyawan kurang memahami dimensi OCB berupa altruim dimana karyawan membantu karyawan lainnya tanpa ada paksaan dari siapapun. Fenomena dimensi lainnya yaitu dimensi conscientiousness terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan pada PT. Famili Raya Padang yang dilakukan oleh manager operasional yaitu adanya perilaku mangkir setelah jam makan siang sehingga divisi-divisi yang dibawahinya tidak diawasi sehingga operasionalnya tidak terkoordinir dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain karakteristik individu yang merupakan sikap seseorang dalam Situasi Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Budaya dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dari Pekerja, Komitmen Organisasi, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi dan Masa Kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk perilaku karyawan yang dicirikan sebagai extra-peran, dan dengan demikian, tidak secara resmi didefinisikan atau dihargai oleh organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa OCB dapat menjadi faktor penting dalam perkembangan karyawan dan kinerja organisasi.

Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan hasil kerja yang didapatkan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan operasional perusahaan PT. Famili Raya Padang. Namun yang terjadi pada PT. Famili Raya Padang tingkat kelayakitan karyawan yang sangat rendah dan menciptakan kualitas pelayanan yang kurang. Tingkat kelayakitan dan kualitas pelayanan akan mampu menunjang hasil kerja karyawan yang berwujud, berempati, cepat tanggap, keandalan dan kepastian. Kelayakitan karyawan diantaranya disiplin terhadap aturan, memberikan kerja yang maksimal serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Permasalahan yang terjadi di PT. Famili Raya Padang terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 2. Metode

Menurut A. Sutrisno (2016) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Mangkunegara (2016:47) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Menurut Sadarmayanti (2016) Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai terlihat melalui kesediaan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016) Dukungan Organisasi adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

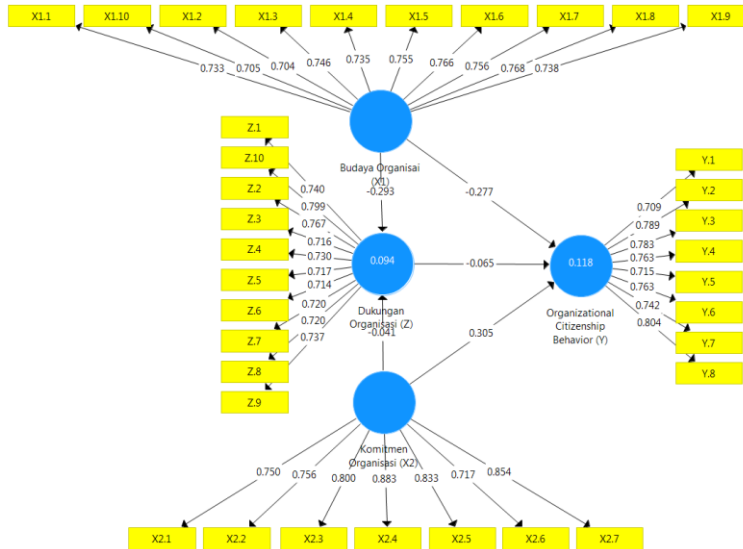


Gambar 1. Kerangka Pikir

Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam menyusun penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan yang bekerja di PT. Famili Raya Padang. Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan definisi diatas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 80 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS dilakukan melalui 2 (dua) tahapan, yang pertama yaitu Uji Outer Model yang berkaitan dengan penilaian, mengukur tingkat validasi dan reabilitas semua item pertanyaan dan tahap kedua yaitu Uji Inner Model yang berkaitan dengan penilaian hipotesis penelitian. Maka diperoleh nilai korelasi antara item pertanyaan-pertanyaan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Outer Model SmartPLS Ver. 3.0

Berdasarkan Gambar 2 terdapat setiap indikator sudah memenuhi standar *reability* dan *validity* diatas 0,6. Berikut penjelasan masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Organisasi (Z)	0.094	0.071
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.118	0.083

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, Tahun 2022.

Pada Tabel 1, terlihat nilai *R-Square* variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,094 atau sebesar 0,95% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh variabel Dukungan Organisasi dari variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara nilai *R-Square* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,118 atau sebesar 11,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

#### 3.1 Uji Hipotesis

Menurut Saputro (2017) Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T-hitung dibandingkan dengan nilai T-Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar *alpha* 5% sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Pengaruh Lansung

	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)-> Dukungan Organisasi (Z)	-0,293	2,068	0,039	Diterima
Komitmen Organisasi (X2) -> Dukungan Organisasi (Z)	-0,041	0,264	0,792	Tidak Diterima
Budaya Organisasi (X1)-> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	-0,280	2,006	0,045	Diterima
Komitmen Organisasi (X2) -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,313	2,015	0,044	Diterima
Dukungan Organisasi (Z)-> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	-0,061	0,364	0,716	Tidak Diterima

Berdasarkan hasil uji SmartPLS pada Tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Dukungan Organisasi (Z) dari tabel di atas dapat dilihat sampel adalah H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Organisasi (Z).
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Dukungan Organisasi (Z) dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel adalah negatif. H0 diterima dan H2 ditolak, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Dukungan Organisasi (Z).
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat dilihat nilai original sampel adalah negative. H0 ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 4) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dilihat nilai original sampel adalah positif. H0 ditolak dan H4 diterima, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).
- 5) Pengaruh Dukungan Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dilihat nilai original sampel adalah negative. H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>5</sub> ditolak, menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )-> Dukungan Organisasi (Z) -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	-0,056	0,481	0,631	Tidak Diterima
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ) -> Dukungan Organisasi (Z)-> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,014	0,100	0,921	Tidak Diterima

- 6) Pengaruh Organisasi Budaya ( $X_1$ ) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Dukungan Organisasi (Z) dapat dilihat nilai original sampel adalah negative.  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak, menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
- 7) Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Dukungan Organisasi (Z) dapat dilihat nilai original sampel adalah positif.  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak, menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

#### 4. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian terhadap 80 responden pada PT. Famili Raya Padang, maka hasil uraian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Organisasi pada PT. Famili Raya Padang.
- 2) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Dukungan Organisasi pada PT. Famili Raya Padang.
- 3) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Famili Raya Padang.
- 4) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Famili Raya Padang.
- 5) Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Famili Raya Padang.
- 6) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Famili Raya Padang.
- 7) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Famili Raya Padang.

#### Referensi

- Agung, I. G. (2017). *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB Karyawan F&B D Melasti Beach Hotel Kuta*. 6(8), 4452–448.
- Agustiningrum, S. D. (2016). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)*. 4, 212–225.
- Amir, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. pustaka belajar.
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar*. 7(1), 1–28.
- Coutler, R. &. (2016). *Human Resources Management*. PT. Rajagrafindo Persada.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. (Canter for A. P. Service (ed.)).
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1).
- Ipijei, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Pada Tenaga Pendidik (Tendik) Universitas Musamus Merauke*. Universitas Hasanuddin.
- Irwan, I., & Adam, K. (2015). Metode partial least square (PLS) dan terapannya (Studi kasus: analisis kepuasan pelanggan terhadap layanan PDAM unit camming kab. Bone). *Teknosains: Media Informasi Sains Dan Teknologi*, 9(1), 53–68.
- Jaya, R. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (ocb) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Maduningtias, L. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada PT. GMF Aeroasia*. 2(4).
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Putra, Bayu Ramdani dkk. (2019). Peran Kepuasan Konsumen Dalam Memediasi Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Konsumen.
- Putra, Bayu Ramdani dkk. (2019). Dampak Motivasi Belajar, Kognitif dan Efikasi diri dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Elearning di Era Industri 4.0.
- Pandey, K. K., & Lengkong, V. P. K. (2019). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank Sulutgo*. 7(4), 5266–5275.
- Pandey, K. K., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2019). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank Sulutgo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).

- Pangestu, F., & Thesman, Y. I. (2021). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Turnover Karyawan Di John's Hotel Kupang. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 9(2).
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80–95.
- Permana, L. F. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behaviour melalui kepuasan kerja pada pt kereta api indonesia persero daerah operasi 9 jember*.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216–328.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Richard, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana.
- Sadarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Saputro, G. B. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja di Head Office PT Marifood. *Agora*, 5(2).
- Soleh Tanjung, m. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru sma negeri di lingkungan dinas pendidikan provinsi sumatera utara cabang sunggal*.
- Sriathi, A. A. A. (2017). *pengaruh perceived organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 6(9), 4800–4828.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.