

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar)**

Ni Made Gunastri¹⁾, A.A. Istri Ratna Eka Handayani²⁾, I Made Purba Astakoni³⁾

1). Dosen Tetap DPK pada STIMI Handayani Denpasar

2). Dosen Tetap pada STIMI Handayani Denpasar

3). Dosen Tetap DPK pada STIMI Handayani Denpasar

Email:gunastri2015@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe job satisfaction, OCB, and organizational commitment, to analyze the influence of job satisfaction on OCB, to analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment, to analyze the influence of organizational commitment to OCB, and to analyze the influence of job satisfaction to OCB through organizational commitment on Cooperative Asadana Semesta Denpasar. In this study data analysis using Partial Least Square (PLS) model, with reflective indicator approach. The sampling technique was done purposively so that there were 54 respondents to be analyzed. Based on hypothesis testing that has been done, got: (1) job satisfaction have positive and significant effect to OCB. (2) Job satisfaction has a positive and significant impact on organizational commitment. (3) Organizational commitment has no significant positive effect on OCB; (4) organizational commitment is evident as a partial mediation variable between job satisfaction and OCB.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment and OCB*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, OCB, dan komitmen organisasional, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB, serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasional pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Dalam studi ini analisis data menggunakan model Partial Least Square (PLS), dengan pendekatan indikator reflektif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sehingga didapat sebanyak 54 responden untuk dianalisis. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapat: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB.; (4) komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi parsial antara kepuasan kerja dengan OCB.

Kata kunci; *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan OCB*

PENDAHULUAN

Jumlah Koperasi di Indonesia terbanyak di dunia, akan tetapi sumbangannya terhadap PDB sangat kecil. Saat ini angka Produk Domestik Bruto (PDB) koperasi Indonesia terhadap negara hanya 4,48 persen, atau setara dengan Rp 452 T, padahal Indonesia memiliki jumlah koperasi sebanyak 209.000 koperasi (Tashandra, 2016). Dari jumlah koperasi yang ada di Indonesia, terdapat di Provinsi Bali sebanyak 4.532 unit koperasi di tahun 2017, sedangkan di Kota Madya Denpasar ada sebanyak 964 unit koperasi (BPS Bali, 2017). Koperasi Asadana Semesta,

merupakan salah satu usaha bersama yang mulai dirintis tahun 2001 sebagai suatu kegiatan arisan motor. Setelah tujuh tahun berdiri, maka di tahun 2008 menunjukkan komitmennya melayani masyarakat dengan membentuk usaha berbadan hukum koperasi (Koperasi Asadana Semesta), yang bergerak dalam bidang arisan (motor dan mobil), multiguna, simpan pinjam dan simulasi kredit. Mengingat dukungan anggota yang sudah lebih dari 15.000 orang maka pihak manajemen melakukan penambahan SDM yang profesional dan berkopetensi yang ditunjang dengan sistem teknologi informasi yang memadai untuk lebih meningkatkan pelayanan dan mendukung perkembangan perusahaan. Terkait dengan penambahan SDM, maka OCB karyawan sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia dibidang organisasi atau perusahaan tersebut

Sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia (SDM), dan kemampuan teknologis dan sistem. Oleh karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas maka perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk kelangsungan hidup perusahaan. SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya yg dimiliki oleh perusahaan, karena tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan bisnis dan lingkungan yang terjadi. Jadi dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Suatu organisasi akan dapat terus bertahan, bersaing bahkan terus berkembang apabila kinerja organisasi berjalan dengan baik Katz (dalam Pradhiptya 2013), ada tiga kategori perilaku karyawan yang diperlukan agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien, yaitu: (a) Karyawan harus berada dalam sistem, melalui proses rekrutmen, rendahnya absensi, dan *turn-over*. (b) Karyawan melakukan peran yang diminta sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan. (c) Menunjukkan perilaku inovatif dan spontan diluar *job description* yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang menarik dan dianggap penting karena kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika Judge (1993) dalam (Sijabat 2011) melihat adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja, absensi, komitmen organisasi dan *turnover*. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Handoko (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima atau dengan kata lain karyawan akan berkomitmen tetap tinggal didalam organisasi tempat kerjanya. Komitmen organisasi merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi. Luthans (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya sesuai job yang ada, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya (*extra role*), dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain. Jadi perilaku yang diharapkan oleh organisasi ini

tidak hanya perilaku *in-role* (sesuai job), tapi juga perilaku *extra-role* . Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization* (Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie 2006). Secara singkat OCB menunjukkan suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang secara tidak langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. OCB adalah suatu perilaku *extra-role* (tidak tercantum dalam *job description* serta tidak berkaitan dengan sistem *reward* yang penting dimiliki oleh individu/karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan. Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta perasaan puas apabila dapat memberikan sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanya terjadi apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Pradhiptya 2013).

.Temuan sebelumnya kaitan antara kepuasan kerja , komitmen organisasi dan OCB sangat bervariasi di berbagai studi penelitian. Hasil yang didapat (Widayanti and Farida 2004),(Pradhiptya 2013), (Astakoni and Oka Pradnyana, 2015),(Barlian, 2016),(Iswara Putra and Dewi 2016),(Soeghandi, Sutanto, and Setiawan 2013), (Yuliani and Katim 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Berbeda dengan temuan (Mohammad, Habib, and Alias 2011) yang menemukan hubungan tidak signifikan positif dari kepuasan kerja terhadap OCB. Juga (Mehboob and Niaz 2012) yang menemukan hubungan yang lemah antara kepuasan kerja terhadap OCB. Dipihak lain (Iswara Putra and Dewi 2016), (Sowmya and Panchanatham 2011), (Pradhiptya 2013) menemukan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Widayanti and Farida 2004) , (Sena 2011), (Pradhiptya 2013),(A. Hidayat and Kusumawati 2015) (Rini, Rusdarti, and Suparjo 2013), (Yuliani and Katim 2017), menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Berdasarkan paparan teori dan hasil riset (*research gap*) sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah mendiskripsikan kepuasan kerja,OCB, dan komitmen organisasional,menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB, serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasional.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Greenberg and Robert (2003) mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya. Dengan kata lain perilaku OCB tidak tercantum secara langsung pada *job description* karyawan namun sangat diharapkan karena perilaku ini berpengaruh positif terhadap keberlangsungan organisasi.Spector (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Sejalan dengan definisi yang diungkap Spector, (Organ 1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi.

Podsakoff, Ahearne, and MacKenzie (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi—seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Robbins and Judge 2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut (Mathis and Jackson 2006) pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut (Robbins 2006) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasar penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg, pada umumnya karyawan mengidentifikasi kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia.

Komitmen Organisasional

Mowday; Steers; Porter (1982) (dalam Luthans 2009) mengemukakan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling 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 dan tujuan organisasi.Armstrong (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merujuk pada kecintaan dan loyalitas. Komitmen organisasional ini berhubungan dengan kesediaan berada di dalam dan menjadi bagian dari perusahaan.Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.Berdasarkan paparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana individu menganut nilai-nilai dan tujuan organisasi serta merasa ikut memiliki organisasi sehingga memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Pengembangan Hipotesis

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

Menurut (Locke, Ginsborg, and Peers 2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Robbins and Judge 2008) Hasil temuan yang didapat oleh (Widayanti and Farida 2004),(Pradhiptya 2013), (Astakoni and Oka Pradnyana, 2015),(Barlian, 2016),(Iswara Putra and Dewi 2016),(Soeghandi, Sutanto, and Setiawan 2013), (Yuliani and Katim 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. Berdasarkan landasan teori yang ada maka diangkat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut (Luthans 2009) mengemukakan bahwa hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional telah diketahui selama bertahun-tahun. Mathis and Jeason (2006) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Komitmen organisasional dapat tercapai karena adanya kepuasan karyawan yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri. Komitmen akan timbul karena adanya perasaan senang dan nyaman atas apa yang mereka dapatkan di perusahaan, seperti factor pimpinan, adanya komunikasi dan kerjasama yang baik didalam perusahaan, adanya kejelasan misi dan ideology, keadilan, maupun didukungnya perkembangan karyawan. Meningkatnya komitmen organisasional pada tiap karyawan akan memberikan dampak yang bagus kepada karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Akbar, Hamid, and Djudi 2016). Hasil riset (Sowmya and Panchanatham 2011), (Pradhiptya 2013), (Tania and Sutanto 2013),(A. S. Hidayat 2018) menemukan adanya signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah, literatur yang digunakan dalam penelitian, serta penelitian terdahulu sebagai acuan, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasional.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbins and Judge 2008) . Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2009). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Beberapa temuan sebelumnya juga sepaham dengan konsep yang ada seperti yang didapat oleh (Widayanti and Farida 2004) , (Sena 2011), (Pradhiptya 2013),(A. Hidayat and Kusumawati 2015) (Rini, Rusdarti, and Suparjo 2013),

(Yuliani and Katim 2017), menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Jadi berdasarkan referensi yang digunakan dalam penelitian, serta penelitian terdahulu sebagai acuan, maka hipotesis yang ditetapkan sebagai berikut:

H2 : Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* .

METODE PENELITIAN

Obyek dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Asadana Semesta, Denpasar-Bali yang beralamat di Gedung Convention Bumikhu, Jl. Gunung Sopotan Denpasar. Obyek penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand 2014) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan Koperasi Asadana Semesta yang berjumlah 162 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan besarnya sampel didapat melalui perhitungan rumusan Slovin sebesar 54 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: melalui kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan dengan pilihan tertutup Sedangkan observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Pengumpulan data melalui kusioner, dimana data yang diperoleh adalah bersifat kualitatif. Menurut (Sugiyono 2007) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban kuisisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan sekala likert sebagai berikut : Jawaban sangat setuju (SS) mendapat skor 5; Jawaban setuju (S) mendapat skor 4; Jawaban netral mendapat skor 3 ; Jawaban tidak setuju (TS) mendapat skor 2; Jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah OCB (Y). Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand 2011) . Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja karyawan (X) dan komitmen organisasional (M).

Definisi operasional dan Indikator Variabel

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (X) merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya

Dalam studi ini kepuasan kerja didekati dengan tujuh indikator yaitu (Mas'Ud 2004),(Astakoni and Oka Pradnyana 2015)⊗: (a) Pekerjaan yang menarik,(b) Pengabdian telah sesuai,(c) Rasa memiliki, (d) Bertahan dalam perusahaan,(e) Rasa kepedulian yang tinggi, (f) Bersungguh -

sungguh dengan tugas. (g) Menghabiskan waktu di perusahaan

Komitmen Organisasional (M)

Komitmen Organisasional adalah kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada atau komitmen adalah keterlibatan & kesetiaan karyawan terhadap organisasi. F Mas'ud, 2002 dalam (Astakoni, 2014) menyatakan bahwa komitmen dibentuk oleh lima indikator sebagai berikut: (a) Kepedulian karyawan, (b) Kebanggaan karyawan, (c) Kesenangan karyawan pada organisasi, (d) Keselarasan individu dan organisasi, (e) Kesediaan bekerja ekstra

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

OCB merupakan perilaku *extra-role* (tidak tercantum dalam *job description* serta tidak berkaitan dengan sistem *reward*) yang penting dimiliki oleh individu/karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan. Sesuai studi yang dilakukan oleh (Mujiati 2015), (Astakoni and Oka Pradnyana 2015), memaparkan lima indikator untuk mengukur OCB yaitu (a) *Conscientiousness*, artinya karyawan mempunyai perilaku *in-role* diatas standar minimum yang disyaratkan; (b) *Altruisme*, artinya kemauan memberikan bantuan kepada pihak lain; (c) *Civic virtue*, artinya partisipasi aktif memikirkan kehidupan organisasi, (d) *Sportmanship*, artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dan (e) *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan dari organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan/medeskripsikan karakteristik responden dan karakteristik jawaban responden terhadap indikator-indikator yang diangkat dari konstruk penelitian. Dalam studi ini pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS ver 22.

Analisis Statistik Inferensial

Dalam analisis ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Menurut (Ghozali 2011) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Dalam PLS path modeling terdapat dua model yaitu outlier model dan inner model, dimana kedua kriteria ini digunakan dalam penelitian ini.

Outlier Model (Measurement Model)

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Inner Model (Structural Model)

Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya:

a) *R-Square (R^2)*, b) *Q-Square Predictive Relevance (Q^2)*, dan c) *Goodness of Fit (GoF)*. Melalui *R-Square (R^2)* menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin (dalam (Latan and Ghozali 2012)

Pengujian Peran Variabel Mediasi

Dalam melihat peran mediasi komitmen organisasional dengan menggunakan metode pemeriksaan (*Kausal Step*) (Suliyanto, 2011) (M)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan gender (jenis kelamin), usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Dari

seluruh sampel karyawan perusahaan yang berjumlah 54 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan.

Berdasarkan jumlah sampel yang ada, maka karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari sisi gender atau jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan, yaitu 28 orang atau 52,80%. Dari sisi usia/umur karyawan, mayoritas usis responden penelitian ini adalah lebih dari < 30 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 52,80%. Dari sisi lama kerja/masa kerja, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah antara 5-10 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 54,70%. Dari sisi tingkat pendidikan terakhir, responden terbanyak adalah berpendidikan perguruan tinggi (S1 atau S2). Bila dianalisis lebih mendalam melalui tabulasi silang (*crosstab*), maka bisa diamati bahwa usia karyawan mayoritas relatif muda (<30 tahun) dengan pendidikan mayoritas lulusan PT (Sarjana/Pascasarjana) 39,30% dengan sisa masa kerja yang masih relatif lama, sehingga perusahaan saat ini memiliki SDM yang masih sangat potensial untuk dikembangkan.

Hasil Statistik Inferensial

Evaluasi Outlier Model

Dalam mengevaluasi indikator-indikator variabel laten dari ketiga konstruk yang diangkat dalam studi ini, dilakukan melalui dua kali iteraksi sehingga akhirnya didapat outlier loading yang memenuhi ketentuan yang ada. Indikator yang hilang dalam evaluasi dan iterasi yang dilakukan adalah pada variabel komitmen organisasional khususnya indikator komit 2 dan komit 5.

Convergent Validity

Convergent Validity dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antar skor indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai outlier loading diatas (>0,50)

Tabel 1: *Outer Loading* Hasil Estimasi Model

Indikator	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	OCB
Komit1		0,927	
Komit3		0,600	
Komit4		0,518	
Ocb1			0,786
Ocb2			0,653
Ocb3			0,805
Ocb4			0,762
Ocb5			0,746
Puas1	0,835		
Puas2	0,606		
Puas3	0,844		
Puas4	0,712		
Puas5	0,820		
Puas6	0,845		
Puas7	0,711		

Pada Tabel 1. oleh karena seluruh indikator yang merefleksikan masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0,50 dan signifikan pada level 0,05 maka seluruh indikator adalah valid.

Discriminant Validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. Output *discriminant validity* ditunjukkan lewat hasil pengolahan data tabel berikut

Tabel 2:Uji *Discriminant Validity*

Konstruk	AVE	√AVE	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	OCB
Kepuasan Kerja	0,596	0,772	1,00000		
Komitmen Organisasional	0,596	0,772	0,577	1,00000	
OCB	0,566	0,752	0,702	0,663	1,00000

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh konstruk > 0,50, dan rata-rata seluruh nilai *Akar AVE* antara 0,752 sampai dengan 0,772) lebih besar dari korelasi antar konstruk yaitu antara (0,577 s.d 0,702), sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan criteria *discriminant validity*.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

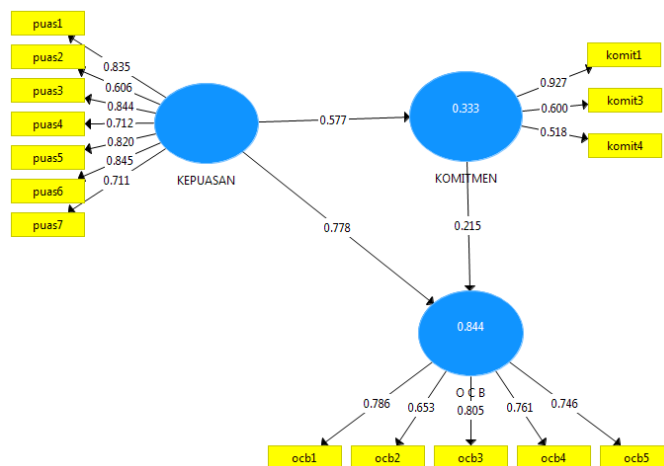
Tabel 3. Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Konstruk	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kepuasan Kerja	0,911	0,885
Komitmen Organisasional	0,734	0,747
OCB	0,866	0,807

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat *reliable* berdasarkan criteria *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Uji Inner Model dipergunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Berdasarkan output PLS, didapatkan Gambar sebagai berikut:



Gambar: 1. Hasil Pengolahan Model Penelitian

Hasil dari *Inner Weight* pada gambar 2 menunjukkan bahwa OCB, dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional, dan komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang kesemua ini akan dijelaskan pada pengujian hipotesis pada paparan berikut.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural dimana hasil yang diharapkan adalah H_0 ditolak atau nilai sig < 0,05 (atau nilai t statistic > 1,96 untuk uji dengan level of signifikan 0,05).

Tabel 4: Path Analysis dan Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P-Value/ Ket.
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0,577	0,601	0,075	7,714	0,000/ Signifikan
Kepuasan Kerja -> OCB	0,778	0,780	0,100	7,788	0,000/ Signifikan
Komitmen Organisasional -> OCB	0,215	0,203	0,120	1,792	0,074/tidak Signifikan

Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Hipotesis 1, yang menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi OCB karyawan. Dalam pengujian hipotesis 1, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,778 serta t-value 0,000 (atau t-statistik 7,778 > 1,96), berarti hipotesis 1 diterima, sehingga hal ini sesuai dengan pernyataan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Penelitian ini mendukung penelitian (Widayanti and Farida 2004), (Pradhiptya 2013), (Astakoni and Oka Pradnyana, 2015), (Barlian, 2016), (Soeghandi, Sutanto, and Setiawan 2013), (Adhi Kerisna and Suana 2017) (Yuliani and Katim 2017), (Adhi Kerisna and Suana 2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Sebaliknya Temuan ini tidak sesuai dengan temuan (Mohammad, Habib, and Alias 2011) yang menemukan hubungan tidak signifikan positif dari kepuasan kerja terhadap OCB. Juga menolak penelitian (Mehboob and Niaz 2012) yang menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara kepuasan kerja terhadap OCB, juga temuan (Ayu Hardianti 2013) menemukan tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap OCB pada Koperasi Parmadi Utomo Semarang Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dipaparkan (Robbins 2006) bahwa karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu in di vi du lai n, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka dengan kata lain karyawan tersebut menunjukkan perilaku organisasi yang mampu memberi kinerja melebihi harapan normal organisasi yang sering di sebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Komitmen Organisasional*

Hipotesis 2, yang menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasional. Dalam pengujian hipotesis 2, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,577 serta nilai t-value 0,000 (atau t-statistik 7,714 > 1,96), berarti hipotesis 2 diterima, sehingga sesuai dengan hipotesis yaitu semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula *Komitmen Organisasional*. Penelitian ini mendukung penelitian (Sowmya and Panchanatham 2011), (Pradhiptya 2013) (Ayu Hardianti 2013)

, (A. S. Hidayat 2018) yang menemukan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung konsep yang dikemukakan oleh Mathis and Jenson (2006) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat tercapai karena adanya kepuasan karyawan yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri. Komitmen akan timbul karena adanya perasaan senang dan nyaman atas apa yang mereka dapatkan di perusahaan, seperti factor pimpinan, adanya komunikasi dan kerjasama yang baik didalam perusahaan, adanya kejelasan misi dan ideology, keadilan, maupun didukungnya perkembangan karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hipotesis 3, yang menyatakan semakin tinggi komitmen organisasional maka akan semakin tinggi OCB karyawan. Dalam pengujian hipotesis 3, diperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,215 serta t-value 0,074 (atau t-statistik 1,074 < 1,96), sehingga ini berarti hipotesis 3 ditolak. Penelitian ini sesuai dengan temuan yang didapat oleh (Darmawati, Hidayati, and Herlina S, 2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. Hasil temuan ini secara konsep selaras dengan apa yang dihipotesiskan akan tetapi karena nilai p-value > 0,05, itu berarti hasil yang didapat belum bisa untuk diberlakukan terhadap populasi. Sebaliknya hasil riset ini tidak sesuai dengan temuan yang didapat oleh (Widayanti and Farida 2004), (Pradhipta 2013), (A. Hidayat and Kusumawati 2015), (Barlian 2016), (Yuliani and Katim 2017) (Adhi Kerisna and Suana 2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja karyawan terhadap OCB melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB (tanpa memasukkan variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi/intervening) adalah sebesar 0,901 dengan nilai p-value 0,000 (signifikan karena t-statistik = 21,442 > 1,96), akan tetapi setelah memasukkan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi maka pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB menurun menjadi 0,778 (signifikan dengan nilai p-value 0,000 dan t-statistic sebesar 7,778 > 1,96). Hal ini berarti komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi parsial (Suliyanto 2011). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang didapat oleh (Pradhipta 2013) bahwa komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka OCB karyawan juga akan meningkat; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat; (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka OCB karyawan juga akan meningkat, namun secara konsep belum bisa digeneralisasi; (4) komitmen organisasional terbukti sebagai variabel

mediasi parsial antara kepuasan kerja dengan OCB. Dalam pengertian semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan selanjutnya komitmen tersebut akan meningkatkan OCB karyawan.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan beberapa masukan sebagai berikut: (1) secara umum, bagi perusahaan diharapkan tetap menjaga konsistensi dari kebijakan - kebijakan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tetap merasa puas akan pekerjaannya dan selanjutnya karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan; (2) perusahaan dapat menerapkan kebijakan untuk meningkatkan komitmen karyawan khususnya dalam hal rasa bangga karyawan menjadi bagian dari perusahaan, dengan mengenalkan kepada anggota perusahaan keuntungan (profit) organisasi dan rencana pencapaian profit serta perkembangan perusahaan pada tahun-tahun mendatang; (3) perusahaan juga dapat menerapkan kebijakan untuk meningkatkan OCB karyawan dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor, serta tanggung jawab jawab terhadap sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang disiplin serta bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan. *Reward* dapat berupa pemberian pengakuan, pujian, piagam, dll; (4) karena keterbatasan peneliti, maka penelitian ini hanya terbatas pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel yang mempengaruhi OCB, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor - faktor lain yang diduga dapat meningkatkan OCB; (5) penelitian ini hanya terbatas pada satu perusahaan saja, sehingga perlu dilakukan pengembangan penelitian yang dilakukan ditempat lain agar dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Adhi Kerisna, I Gede Made, and I Wayan Suana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organization Citizenship Behavior." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (7): 3962-90.
- Akbar, Firmananda Utama, Jamhur Hamid, and Mocammad Djudi. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 38 (2): 79-88.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook Of Human Resources Management Practice*. Edisi Kese. London: Cambridge University Press.
- Astakoni, I Made Purba. 2014. "Analisis Model Keterkaitan Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung." *Forum Manajemen* 12 (2): 92-102.
- Astakoni, I Made Purba, and I Gusti Gede Oka Pradnyana. 2015. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Dalam Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mangutama Kab. Badung." *Prosiding STIMI Handayani Denpasar*, 48-65.
- Ayu Hardianti, Christina. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Koperasi Pamardi Utomo Semarang." *Skripsi*. Semarang: Univ. Katolik Soegijapranata.
- Barlian, Noer Aisyah. 2016. "Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember." *E-Jurnal Pustaka Kesehatan* 5 (3): 336-73.

- BPS. 2017. "Koperasi, KUD, Dan Non KUD Menurut Jenis Usaha Menurut Kabupaten/Kota Dan Jenis Koperasi, Provinsi Bali." Denpasar.
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati, and Dyna Herlina S. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Ekonomia* 9 (1): 8.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Da Desertasi Ilmu Manajemen*. 3rded. Semarang.
- . 2014. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Desertasi Doktor*. 5thed. Semarang: BP Undip Press.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Edited by Prayogo P.Harto. V. Semarang: Badan Penerbi Univ Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., and A. Baron. Robert. 2003. *Behavior in Organization: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. Edisi Kede. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 11 (1): 152.
- Hidayat, Arif, and Ratna Kusumawati. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." Semarang.
- Iswara Putra, Bagus Asta, and A A Sagung Kartika Dewi. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organization Citizenship Behavior." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (8): 4892-4920.
- Latan, Hengky, and Imam Ghozali. 2012. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi SmartPLS 2.0 Untuk Penelitian Empiris*. Edited by Harto Prayogo P. Semarang: Badan Penerbit Univ Diponegoro.
- Locke, Ann, Jane Ginsborg, and Ian Peers. 2002. "Development and Disadvantage : Implications for the Early Years and beyond" 37 (1): 3-15. doi:10.1080/1368282011008991.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepu. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mas'Ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. 4thed. Semarang: Badan Penerbi Univ Diponegoro.
- Mathis, Robert L., and John H. Jeason. 2006. *Human Resources Management*. Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mehboob, Farhan, and a Bhutto Niaz. 2012. "Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior A Study Of Faculty Members At Business Institutes." *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business,(Online)* 3 (9): 1447-55.
- Mohammad, Jehad, Farzana Quoquab Habib, and Mohmad Adnan Alias. 2011. "Job Satisfaction And Organisation Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institutions." *Asian Academy of Management Journal* 16 (2): 149-65.
- Mujiati, Ni Wayan. 2015. "Factor Forming Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Employee In An Organization." *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen* 13 (2): 34-39.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences." USA.
- Organ, DW. 1988. *Organizational Citizenship Behavior The Good Soldier Syndrome*. Lexington:

Lexington Book.

- Podsakoff, P M, M Ahearne, and S B MacKenzie. 1997. "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance." *The Journal of Applied Psychology* 82 (2): 262-70. doi:10.1037/0021-9010.82.2.262.
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1): 342-52.
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti, and Suparjo. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 1 (1): 69-88.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen, and Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sena, Tety Fadhila. 2011. "Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal Dinamika Manajemen* 2 (1): 17-25. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- Sijabat, Jadongan. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah." *Visi* 19 (3): 592-608.
- Soeghandi, Vannecia Marchelle, Eddy M Sutanto, and Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Agora* 1 (1): 808-19.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Edited by Sigit Suyantoro. 1sted. Yogyakarta: PT Andi.
- Sowmya, K R, and N Panchanatham. 2011. "Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees in Chennai, India." *Journal of Law and Conflict Resolution* 3 (5): 76-79. doi:10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12075.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial And Organization Psychologi*. New York: United State Of America, John Wiley & Sons, INC.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. 2nded. Bandung: Alfabeta. website:www.cvalfabeta.com.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori & Apalikasi Dengan SPSS*. Edited by Fl. Sigit Suyantoro. Ed.I. Yogyakarta: CV.ANDI OFSET.
- Tania, Anastasia, and Eddy M. Sutanto. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya." *Agora* 1 (3).
- Tashandra, Nabilla. 2016. "Jumlah Koperasi Di Indonesia Terbanyak Di Dunia, Tapi Sumbangan Ke PDB Sangat Kecil." <https://ekonomi.kompas.com/read/2016/01/28/134603626>, diunduh 30 Juni 2018.
- Widayanti, Rahayu, and Eni Farida. 2004. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* 14 (4): 697-704.
- Yuliani, Indah, and Katim. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 2 (3): 401-8.