

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZESHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
KAFFE MY WAY JEMBER**

Lusiyanti Hasanah, Toni Herlambang, Weny Murtalining Tyas

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

Universitas Muhammadiyah Jember.

lusiyantihasanah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap OCB. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 30 responden yang merupakan keseluruhan dari populasi karyawan Kafe My Way Jember. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan uji F dan uji T. Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap OCB. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap OCB adalah variabel Kepuasan Kerja. Dari penelitian ini diperoleh R^2 sebesar 7,18% OCB pada karyawan Kafe My Way Jember dipengaruhi oleh kedua variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen). Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya: Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Stres Kerja, beban kerja dan lain-lain.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen dan *Organizational Behavior Citizenship*

ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction and Commitment to OCB. The data used in this study are primary data obtained from the questionnaire. The number of samples is 30 respondents which is the whole of the employee population of Kafe My Way Jember. The analysis technique used is multiple regression methods and hypothesis testing using the F test and T test. The results of the regression study show that job satisfaction and commitment have a positive effect on OCB. And the variable that has the most dominant influence on OCB is the Job Satisfaction variable. From this study, R^2 obtained 71.8% OCB for employees of Kafe My Way Jember influenced by both independent variables (job satisfaction and commitment). While the remaining 28,2% is influenced by other factors such as: Work Motivation, Work performance, Job Stress, workload.

Keyword : job satisfaction, commitment, and Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki negara berkembang pada saat ini, persaingan bisnis sangat kompetitif kemajuan perusahaan sangat penting. Untuk menghadapi persaingan, organisasi-organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan (Ahdiyana, M. 2010). Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia tidak saja membantu organisasi melainkan juga membantu organisasi menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai oleh perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu keharusan dan bukan merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. (sedarmayanti, 2013).

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam industry dan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. (Hasibuan (2005). Kebutuhan dan keinginan dari karyawan Sebagian SDM harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat bermotivasi untuk bekerja dengan baik, dan merasa puas dengan hasil kerjanya, Sehingga dibutuhkan kontribusi perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan kinerja yang dihasilkan maksimal, (Robbins, 2008). Selain kepuasan kerja hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen.

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka SDM/karyawan akan memberikan pelayanan yang baik. Karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja Sumber Daya Manusia (Karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinick, 2004).

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya

perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Penulis tertarik untuk meneliti mengenai Kepuasan Kerja karyawan, dan Komitmen dalam Organizational Citizenship Behavior di Kaffe My Way Jember.

Adapun penelitian ini dilakukan di kaffe My Way Jember Jl Mastrip dan kaffe My Way Jl. Kaliurang. Karena dikedua kaffe tersebut ada perilaku karyawan yang mengarah ke perilaku OCB. Hal ini dilihat dari proses kerja, lama bekerja, dan kepuasan yang timbul dalam diri para pekerja tersebut sehingga mau memberikan extra-role bagi perusahaan. Selain itu karyawan merasa puas dengan terhadap pekerjaannya karena adanya kesesuaian dalam bekerja.

Tabel 1 Data OCB Karyawan Kaffe My Way Jember 2018

NO	Elemen OCB	responden	presentase	
1	Menolong rekan kerja yang tidak masuk tanpa imbalan	30	0	0
2	Mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab	30	10	50%
3	Memberikan arahan dengan rekan kerja yang baru	30	2	5%
4	Mengikuti perubahan peraturan	30	0	-
5	Mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	30	6	30%

Sumber: kaffe My Way Jember 2018

Dari tabel diatas, didapat melalui penjelasan yang diberikan oleh pihak anggota organisasi dari Kaffe My Way dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terlibat perilaku OCB, pada tahun 2018 masih rendah karena kurangnya kesadaran mereka untuk menolong sesama rekan kerja, seakan tidak mempunyai rasa tanggung jawab lebih dalam bekerja. Penjabaran diatas adalah, dimana para karyawan merasa tidak puas dengan terhadap

pekerjaannya, dan kepuasan yang timbul dalam diri para pekerja tersebut sehingga sulit karyawan mau memberikan extra-role bagi perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Pengertian *Organizational Behavior Citizenship (OCB)*

Menurut Robbins dan Judge (2008:40) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Greenberg & Baron, 2003).

Demensi OCB

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ et al. (2006) adalah sebagai berikut :

a. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

c. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar

dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. Civic Virtue

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaannya yang ditekuni.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005, p.164). Berdasarkan Robbins (2003, p.30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pengertian Komitmen

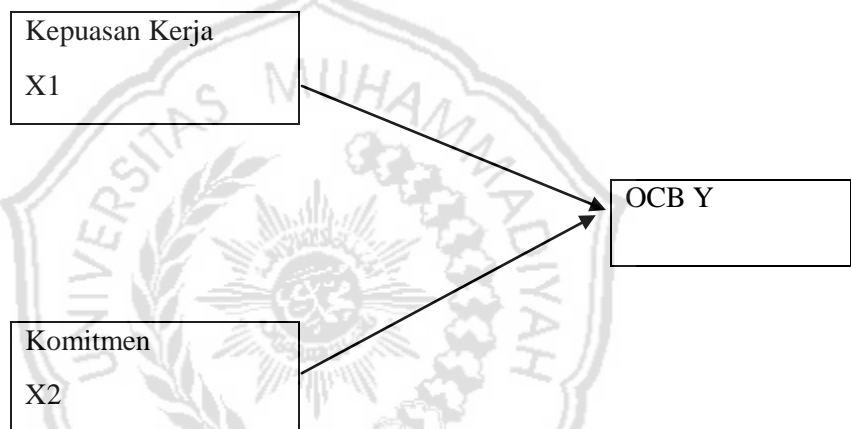
Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu:

- (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi
- (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya;
- (3) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional akan membuat pekerja lebih

berorientasi pada kerja, cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama, serta memberikan

Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian penulis, menggunakan, kerangka pemikiran sebagai landasandalam pembahasan masalah yang penulis teliti maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



2.1 Gambar Kerangka Koseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian.(Sugiyono 2010). Berdasarkan permasalahan dan didukung beberapa teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kaffe My Way Jember
2. H2: Diduga bahwa Komitmen berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kaffe My Way Jember.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, (Sugiyono 2012).

Sumber Data

Sumber Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen serta pengaruhnya terhadap OCB.

Data Primer merupakan data informasi yang diperoleh dari tangan pertama, data ini harus dicari melalui narasumber yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tersebut. Yang termasuk data primer pada penelitian ini adalah keterangan mengenai variabel yang didapat karyawan baik melalui wawancara, observasi, maupun kuesioner. Sekaran (2011).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kaffe My Way Jember. Keseluruhan populasi berjumlah 30 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2. Studi lapangan (*Field Research*)
 Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan mengenai kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Tabel 2 Profil Responden Penelitian

Profil	Katagore	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	100%
	Perempuan	0	0
Usia	20-22	15	50%
	23-25	15	50%
Lama Bekerja	1 Tahun	5	16,7%
	2 Tahun	25	83,3%

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (Kepuasan Kerja dan Komitmen) terhadap variabel dependen (*Organizational Behavior Citizenship*). Pembuatan

regresi berganda dapat dilakukan dengan meminterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil tabel uji spss versi 16. Dengan variabel independen kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	T _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	5.655	0,721	0,477	-
X1	0,997	0,899	0,376	-
X2	0,429	0,373	0,712	-
			R	0,847
			R Square	0,718
			Sig	0,000
			N	30

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.655 + 0,997 + 0.429$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,997. Maka menunjukkan hubungan positif kepuasan kerja terhadap OCB.
2. Variabel komitmen memiliki nilai koefisien sebesar 0,429 hal ini juga menunjukkan hubungan positif komitmen terhadap OCB.
3. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 5,655 angka tersebut menunjukkan tingkat Kepuasan kerja dan koitmen diabaikan yang disebabkan oleh faktor lain.
4. Dari kedua nilai antara variabel kepuasan kerja dan komitmen terdapat perbedaan dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh lebih besar terhadap OCB dibandingkan Komitmen.

Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap *Organizational Behavior Citizenship* secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Behavior Citizenship* jika nilai probabilitas $< 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Behavior Citizenship*.

Berdasarkan Tabel 3 F hitung sebesar 34.329 dan nilai probabilitas (*p value*) $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan Kepuasan Kerja dan Komitmen terbukti berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap *Organizational Behavior Citizenship* pada Karyawan Kaffe My Way Jember.

Koefisien Determinasi Berganda R^2

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB. Berdasarkan hasil oleh data menggunakan SPSS didapatkan pada Tabel 3 nilai koefisien determinasi berganda R^2 sebesar 0,718. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71,8% perubahan *Organizational Behavior Citizenship* dipengaruhi oleh kedua variabel independent (kepuasan kerja dan komitmen) sedangkan sisanya sebesar 28,2% disebabkan oleh faktor lain misalnya : Motivasi Kerja. Prestasi kerja, Stres Kerja beban kerja dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (kepuasan kerja dan komitmen) terhadap variabel dependen (OCB). Caranya adalah dengan membandingkan nilai probabilitas (*a*) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila probabilitas $< 5\%$ (*a*).

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 3 Berdasarkan tabel tersebut dapat

diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (Y)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai T hitung 0,899, signifikansi variabel kepuasan kerja (X1) yaitu $0,376 > 0,05$. Karena signifikansi lebih besar dari 5% maka H0 diterima, berarti secara parsial variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (Y) namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan Kaffe My Way Jember membuktikan kebenarannya atau H1 ditolak.

2. Pengaruh Variabel Komitmen (X2) terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (Y)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai T hitung 0,373, signifikansi variabel komitmen (X2) yaitu $0,712 > 0,05$. Karena signifikansi lebih besar dari 5% maka H0 diterima, berarti secara parsial variabel komitmen (X1) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (Y) namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan Kaffe My Way Jember membuktikan kebenarannya atau H2 ditolak.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,997 yang lebih besar dari $>0,05$ hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan karyawan pada Kaffe My Way Jember sebagai besar bermotivasi untuk melakukan perilaku OCB melihat dari kesesuaian antara gaji dengan kinerja yang telah dicapai, tantangan dalam pekerjaan, dan hubungan baik dengan rekan kerja merupakan suatu faktor yang menentukan OCB pada Kaffe My Way Jember.

Pengaruh Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Komitmen terhadap Variabel OCB menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,249 yang lebih besar dari >0,05 hal ini berarti bahwa Komitmen berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian yang dilakukan ternyata komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha memaksimalkan mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dengan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi-informasi penting yang berguna bagi perusahaan. Merupakan suatu faktor yang menentukan OCB pada Kafe My Way Jember. OCB salah satu variabel yang memiliki kaitan erat dengan komitmen.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Kafe My Way Jember. (H1 diterima).
2. Komitmen berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Kafe My Way Jember (H1 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih, yaitu:

1. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel yang tidak serupa, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap OCB, dan disarankan untuk memperluas penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB Karyawan yang dipakai pada penelitian ini.
2. Bagi pihak Manajemen Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena perilaku OCB dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat terukur dengan baik dan terus meningkat apabila perilaku OCB tersebut ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. Efisiensi No.1, Volume X.*
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Krietner, R.& Kinicki, R (2004) *Organizational Citizenship Behavior 6th edition.* New York: McGrawHill
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan.* Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, S.P., and Judge, TA. 2008, *perilaku Organisasi, EDisi Kedua belas,* Jakarta: SELamba Empat
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung Rafika Aditima.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., Mackenzie, B.S. 2006 *Organizational Citizenship Behavior.* USA; Sage Publications.
- Luthans, F . 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit andi.*

