



PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN KERJA PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Rizky Marisa Utami,✉ Palupiningdyah✉

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2016
Disetujui November 2016
Dipublikasikan Desember 2016

Keywords:

Kepuasan Kerja;
Budaya Organisasi;
Keterlibatan Kerja;
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Mazuvo Indo Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mazuvo Indo Semarang yang berjumlah 51 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji parsial dan uji simultan yang menggunakan *SPSS for Windows versi 21*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan studi kepustakan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif pada OCB. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi pada OCB serta terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja pada OCB. Simpulan penelitian ini yaitu kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh pada OCB.

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational culture, and job involvement on organizational citizenship behavior on the employees of PT Mazuvo Indo Semarang. The population in this study was all employees of PT Mazuvo Indo Semarang amounting to 51 respondents. The sampling technique in this study using the technique of non-probability sampling with this type of sampling saturated, namely the determination of the sample if all members of the population used as a sample. The analysis method used in the study are instruments test (validity and reliability test), the classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing through partial test and simultaneous test with SPSS for Windows version 21. Data were collected by using interviews, questionnaires and literature study. The results from this study showed that the partial job satisfaction positive influence on OCB. There is a positive influence organizational culture on OCB and there is a positive influence job involvement on OCB. The conclusions of this study are job satisfaction, organizational culture, and job involvement influence on OCB.

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: rizkymarisa@gmail.com; upik33@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa (Sari dan Hajriani, 2015). Rejeki dan Wulansari (2015) berpendapat bahwa mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diimbangi dengan upaya penciptaan iklim organisasi yang sehat dan menyenangkan, ragam kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga diharapkan dapat membentuk perilaku karyawan yang baik di tempat kerja (Rahajaan dkk, 2013).

Sartika (2014) menyebutkan bahwa pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Johannes dan Silitonga (2013) menyatakan bahwa tujuan fundamental dari strategi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan strategi dengan memastikan bahwa organisasi telah memiliki karyawan terlatih, berkomitmen dan telah memiliki motivasi yang baik untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role* (Fitriastuti, 2013). Perilaku extra role ini yaitu perilaku dimana karyawan melakukan pekerjaan yang secara formal bukan syarat dari pekerjaannya. Perilaku ini dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Sari dan Hajriani, 2015). Organ *et al.* (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktif individual karyawan. Shragay and Tziner (2011) mengemukakan bahwa manfaat OCB bagi organisasi meliputi peningkatan produktivitas

kerja tim dan manajemen, penggunaan yang lebih efektif dan alokasi sumber daya, dan peningkatan citra organisasi yang memungkinkan untuk menarik karyawan baru yang lebih berkualitas.

Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) menyatakan bahwa munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014). Seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Anggapan ini bahwa mereka dapat memperoleh keseimbangan antara kepuasan dan ketidakpuasan yang menghasilkan perasaan kepuasan kerja secara keseluruhan Shragay and Tziner (2011).

Tingkat perilaku kewargaan organisasional karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, sebab hal ini akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Novira dan Martono, 2015). Menurut Sena (2011) kepuasan kerja yang telah diberikan oleh organisasinya kepada para pegawainya seperti adanya pengawasan yang dilakukan kepala bidang dengan melakukan pembinaan, rekan kerja yang saling mendukung, gaji yang memadai, terdapat kesempatan promosi yang diberikan pada para pegawai untuk dapat berkembang dan pekerjaan itu sendiri yang dapat membuat para pegawai senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mempersepsi adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya (Naznin dan Palupiningdyah, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam suatu

perusahaan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan (Waspoedo dan Minadaniati, 2012). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vania dan Purba, 2014) yang menyatakan bahwa secara parsial/individual variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku citizenship adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sering diartikan sebagai suatu sistem penyebaran kepercayaan-kepercayaan serta nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan kemudian mengarahkan perilaku anggotanya (Johannes dan Silitonga, 2013). Ebrahimpour *et al.*, 2011) menyatakan bahwa organisasi dapat menyepakati terhadap nilai-nilai dan keyakinan dalam organisasi, sesuai dengan perubahan menurut orang-orang di tempat kerja dan koordinasi yang konsisten dari tujuan individu dan organisasi untuk membantu meningkatkan kreativitas orang dan meningkatkan basis kriteria organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kondisi budaya kerja yang baik, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada good citizenship. Artinya good citizenship akan terwujud apabila anggota organisasi memiliki OCB (Sari dan Hajriani, 2015).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnama, 2013) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Namun, hasil yang berbeda didapat oleh (Sari dan Hajriani, 2015) yang menyatakan bahwa dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa variabel karakteristik budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada karyawan RSU CBMC Padang.

Rashidi *et al* (2014) mengatakan orang-orang dalam suatu organisasi memiliki berbagai sikap yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi tersebut, diantaranya yaitu keterlibatan kerja yang merupakan suatu hal baru

untuk memasuki perilaku organisasi. Ueda (2012) berpendapat bahwa karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan dapat mengembangkan kepribadiannya dalam organisasi untuk melakukan apapun yang karyawan bisa untuk organisasinya dan karyawan percaya bahwa OCB yang diberikan berkontribusi untuk efektivitas organisasi. Mohsan *et al.* (2011) karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap tugas kerjanya menjadi bagian yang sangat penting dari kehidupannya. Selain itu, karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi atau OCB yang tinggi juga akan membuat lebih banyak kontribusi untuk perusahaan (Hsia and Tseng, 2015).

Hal tersebut di buktikan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rashidi *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi dan koefisien jalur standar antara keterlibatan kerja dan perilaku kewargaan organisasi secara statistik signifikan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Shragay and Tziner (2011) yang hasilnya justru menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja pada dimensi OCB (*altruism, courtesy, sportsmanship, dan conscientiousness*) dan disisi lain hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja pada dimensi OCB (*civic virtue*).

Objek dari penelitian ini adalah PT. Mazuvo Indo Semarang. Berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan diperoleh informasi bahwa meskipun pihak manajemen telah berusaha memberikan *reward* pada karyawan yang memiliki kinerja baik, namun hal ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya perilaku ketidakpatuhan beberapa staf karyawan terhadap aturan disiplin yang berlaku dalam perusahaan, kurang bersedianya karyawan dalam membantu pekerjaan rekan kerjanya yang sedang berhalangan hadir maupun rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan, dan kurang bersedianya karyawan mengerjakan pekerjaan tambahan yang bukan merupakan

tanggungjawabnya tanpa mengharap imbalan lebih.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja pada *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengembangan Hipotesis

Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukannya memberikan hal yang dinilai penting. Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja yang dimiliki individu mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Robbins (2002) menunjukkan bahwa faktor penting yang mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang baik, dan rekan kerja yang mendukung.

Yuniar dkk (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) yang meniliti tentang *influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance* juga menemukan hasil bahwa secara empiris hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Rini dkk. (2013) juga menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Robbins and Coulter (2010) budaya organisasi didefinisikan dalam tiga hal. Pertama, budaya adalah sebuah persepsi bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut.

Ketiga, meskipun individu dalam organisasi berlatar belakang yang berbeda dan jenjang organisasi yang juga berbeda karyawan cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Johannes dan Silitonga (2013) menyatakan bahwa peran budaya organisasi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ebrahimpour *et al.* (2011) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil serupa juga disampaikan oleh Rini dkk. (2013) yang meliti karyawan di PT. Plasa Simpanglima Semarang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Yoshimura (1996) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya. Pada praktiknya keterlibatan kerja berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja, dan keinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja (Kimbal dkk, 2015).

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah memiliki ciri-ciri memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar serius menangani jenis pekerjaannya dengan demikian hal tersebut dapat mengurangi tingkat absensi dan rendahnya tingkat pengunduran diri (Faslah, 2010). Mohsan *et al.* (2011) menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, individu yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi maka akan lebih cenderung untuk terlibat dalam segala aktivitas perusahaan.

Selain itu, karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi atau OCB yang tinggi juga akan membuat lebih banyak kontribusi untuk perusahaannya (Hsia and Tseng, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rashidi *et al* (2014) menunjukkan bahwa koefisien korelasi dan koefisien jalur standar antara keterlibatan kerja dan perilaku kewargaan organisasi secara statistik signifikan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

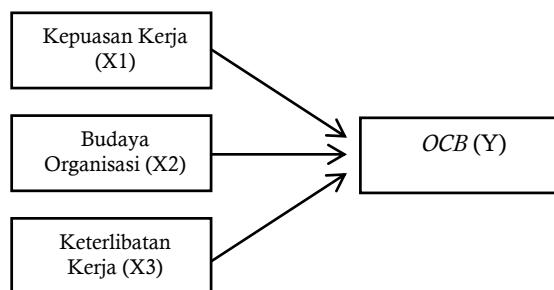
Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkanpun tidak diberikan hukuman (Yuniar dkk., 2011). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku citizenship seorang karyawan (Johannes dan Silitonga, 2013). Kepuasan kerja akan dirasakan apabila karyawan merasakan kepuasan antara lain kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan rekan-rekan sesama karyawan (Rini dkk., 2013).

Lebih lanjut, Rini dkk. (2013) menyatakan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan

dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan dan menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya (Robbins, 2002). Selain kepuasan kerja dan budaya organisasi, perilaku citizenship karyawan dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (Rashidi *et al.*, 2014). Ansel dan Wijono (2012) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Johannes dan Silitonga (2013) menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) dan Rashidi *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada OCB. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu: H4 : Kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan keterkaitan variabel yang diuraikan maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah staf karyawan PT. Mazuvo indo yang berjumlah 51 staf karyawan dan seluruh jumlah populasi

tersebut digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 51 responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden yang akan menjelaskan variabel yang akan diteliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data jumlah karyawan dan profil PT. Mazuvo Indo Semarang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab. Untuk menjawab pertanyaan ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang jawaban satu sampai lima.

Variabel dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Variabel kepuasan kerja (X1) yang meliputi 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2006). Variabel budaya organisasi (X2) yang meliputi 7 indikator yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas

(Robbins and Coulter, 2010). Variabel keterlibatan kerja (X3) yang meliputi 3 indikator yaitu aspek emosi, aspek kognitif, dan aspek perilaku (Yoshimura, 1996). Variabel OCB (Y) yang meliputi 5 indikator yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship* (Organ *et al.*, 2006).

Uji kelayakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji parsial dan uji simultan dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 21*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas yang dilakukan pada item pernyataan yang berjumlah 58 pernyataan, dimana variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 item pernyataan, variabel budaya organisasi terdiri dari 15 item pernyataan, variabel keterlibatan kerja terdiri dari 10 item pernyataan, dan variabel OCB terdiri dari 23 item pernyataan. Jumlah responden dalam uji validitas sebanyak 51 responden sehingga diperoleh nilai r *Product Moment* (0,275) yang diperoleh dari tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} *Product Moment* (0,275). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 21. Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan valid dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,275).

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *croanbach alpha* masing-masing variabel $> 0,70$ sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan di dalam suatu penelitian. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria tiga kotak (Ferdinand, 2014).

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan PT. Mazuvo Indo Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 5 indikator yaitu sebesar 77,06 termasuk dalam kriteria tinggi. Indikator variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai indeks tertinggi yaitu kesempatan promosi sebesar 79,77. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah karyawan di PT

Mazuvo Indo dalam bekerja, sehingga karyawan akan lebih bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Sedangkan indikator terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu gaji sebesar 75,24. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel budaya organisasi karyawan PT. Mazuvo Indo Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 7 indikator yaitu sebesar 75,59 termasuk dalam kriteria tinggi. Indikator variabel budaya organisasi yang mempunyai nilai indeks tertinggi yaitu orientasi manusia sebesar 81,96. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi bersedia menyediakan informasi mendasar mengenai perusahaan dan kebijakannya bagi para karyawannya yaitu informasi yang karyawan perluhan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Sedangkan indikator terendah pada variabel budaya organisasi yaitu stabilitas sebesar 72,17.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang adanya pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh manajemen organisasi. Budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial apabila budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dilakukan karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel keterlibatan kerja karyawan PT. Mazuvo Indo Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 3 indikator yaitu sebesar 75,33 termasuk dalam kriteria tinggi. Indikator variabel keterlibatan kerja yang mempunyai nilai indeks tertinggi yaitu aspek kognitif sebesar 75,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa keyakinan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih terlibat dalam kegiatan perusahaannya.

Sedangkan indikator terendah pada variabel keterlibatan kerja yaitu aspek perilaku sebesar 74,28. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum dapat mengidentifikasi pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) staf karyawan PT. Mazuvo Indo Semarang secara keseluruhan dapat dilihat dari 5 indikator yaitu sebesar 69,58 termasuk dalam kriteria sedang. Indikator variabel *organizational citizenship behaviour* yang mempunyai nilai indeks tertinggi yaitu *sportmanship* sebesar 80,10. Hal ini menunjukkan bahwa staf karyawan PT Mazuvo Indo menunjukkan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

Karyawan yang memiliki *sportmanship* yang tinggi akan mampu bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Sedangkan indikator terendah pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu *civic virtue* sebesar 64,78. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang menunjukkan partisipasi dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sukarela, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasinya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan garfik normal plot. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*). Jika nilai *Kolmogorov Smirnov* lebih dari $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan pengujian normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai

Kolmogorov Smirnov-Z sebesar 0,674 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,755 dengan probabilitas lebih dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Berdasarkan uji glejser yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS *versi 21* diperoleh hasil bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Tolerance* diatas ($>$) 0,1 dan nilai *VIF* dibawah ($<$) 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian analisis regresi berganda yang telah dilakukan dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37,600 + 0,337 X_1 + 0,235 X_2 + 0,410 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 37,600 memiliki arti yaitu apabila nilai β dari variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja sama dengan nol, maka nilai dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu sebesar 37,600. Nilai β dari variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,377 artinya apabila ada kenaikan dari nilai variabel kepuasan kerja

sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel budaya organisasi dan keterlibatan kerja konstan, maka nilai dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) naik sebesar 0,377.

Nilai β dari variabel budaya organisasi sebesar 0,235 artinya apabila ada kenaikan dari nilai variabel budaya organisasi sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja konstan, maka nilai dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) naik sebesar 0,235. Nilai β dari variabel keterlibatan kerja sebesar 0,410 artinya apabila ada kenaikan dari nilai variabel keterlibatan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi konstan, maka nilai dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) naik sebesar 0,410.

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja meningkat maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas meningkat maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi untuk variabel keterlibatan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila aspek emosi, aspek kognitif, dan aspek perilaku meningkat maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS *versi 21* diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.600	3.174		11.847	.000
KepuasanKerja	.337	.155	.298	2.171	.035
BudayaOrganisasi	.235	.108	.310	2.170	.035
KeterlibatanKerja	.410	.137	.345	2.992	.004

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan (Tabel 1), diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 2,171 dengan taraf signifikansinya $0,035 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** yaitu “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)”. Penerimaan H1 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT Mazuvo Indo Semarang. Hasil penelitian tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Yuniar dkk. (2011) dan Purnama (2013) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan kerja pada karyawan PT Mazuvo Indo Kota Semarang dapat dilihat dari kenyamanan karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, adanya program-program yang diberikan perusahaan untuk mensejahterakan karyawan, adanya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan, pemberian gaji yang sesuai dengan UMR sehingga dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, adanya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan, adanya perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan, serta rekan kerja yang saling mendukung dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil deskripsi dari jawaban responden yang telah diuraikan sebelumnya mengenai kepuasan kerja, nilai indeks tertinggi

adalah pada indikator kesempatan promosi yaitu sebesar 79,77.

Hal ini menunjukkan bahwa jenjang promosi pada staf karyawan PT Mazuvo Indo dapat menambah semangat dan gairah karyawan di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Sedangkan indikator terendah terdapat pada gaji yaitu sebesar 75,24. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja karyawan, namun masih ada yang merasa kurang dengan gaji yang diberikan perusahaan dan belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan (Tabel 1), diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 2,170 dengan taraf signifikansinya sebesar $0,035 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** yaitu “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)”. Penerimaan H2 menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT Mazuvo Indo Semarang.

Hasil penelitian tersebut selaras dan didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Ebrahimpour *et al.* (2011), Purnama (2013), dan Rini dkk. (2013) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Budaya organisasi pada karyawan PT Mazuvo Indo di Kota Semarang dapat dilihat dari budaya organisasi yang terbuka terhadap inisiatif dan inovasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan, tujuan organisasi yang jelas bagi karyawan, penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja yang mempengaruhi karyawan untuk memerhatikan setiap informasi mengenai perkembangan perusahaannya, dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada anggota tim untuk melahirkan suatu ide-ide kreatif. Berdasarkan hasil deskripsi dari jawaban responden yang telah diuraikan sebelumnya mengenai budaya organisasi, nilai indeks tertinggi adalah pada indikator orientasi manusia yaitu sebesar 81,96.

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi bersedia menyediakan informasi mendasar mengenai tujuan perusahaan dan kebijakannya bagi para karyawannya yaitu informasi yang karyawan perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan indikator terendah terdapat pada stabilitas yaitu sebesar 72,17. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang adanya pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Budaya organisasi dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial apabila budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dilakukan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan (Tabel 1), diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keterlibatan kerja yaitu sebesar 2,992 dengan taraf signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** yaitu “keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*” **diterima**. Penerimaan H3 menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT Mazuvo Indo Semarang.

Hasil penelitian tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Mohsan *et al.* (2011) dan penelitian yang dilakukan oleh Rashidi *et al.* (2014) yang juga menyatakan bahwa secara positif dan signifikan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Keterlibatan kerja pada karyawan PT Mazuvo Indo Kota Semarang terlihat dari keterlibatan seorang karyawan dalam pengambilan keputusan yang dapat memberikan dampak pada dirinya dan kendali atas pekerjaannya sehingga membuat karyawan tersebut lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaannya. Peningkatan keterlibatan kerja dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sunguh-sungguh dalam bekerja dan membuat pengalaman bekerja menjadi lebih bermakna dan memuaskan. Berdasarkan hasil deskripsi dari jawaban responden yang telah diuraikan sebelumnya mengenai keterlibatan kerja, nilai indeks tertinggi adalah pada indikator aspek kognitif sebesar 75,88.

Hal ini menunjukkan bahwa staf karyawan PT Mazuvo Indo memiliki rasa keyakinan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih terlibat dalam kegiatan perusahaannya. Sedangkan indikator terendah pada keterlibatan kerja yaitu aspek perilaku sebesar 74,28. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya staf karyawan PT Mazuvo Indo yang belum dapat mengidentifikasi pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Hasil Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2239.597	3	746.532	59.734	.000 ^b
Residual	587.384	47	12.498		
Total	2826.980	50			

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan (Tabel 2), diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja yaitu sebesar 59,734 dengan taraf signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima** yaitu “kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)”.

Penerimaan H4 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja maka akan semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) staf karyawan PT. Mazuvo Indo. Hasil penelitian tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) dan Rashidi *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior*.

Dari uraian diatas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh pada perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan sehingga kepuasan kerja menjadi hal utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar pada perusahaan yaitu karena karyawan merasa puas. Budaya organisasi yang ada di lingkungan PT Mazuvo Indo Kota Semarang akan berpengaruh pada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dan memungkinkan para karyawan dapat bekerja secara optimal yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship*

behavior (OCB) karyawan terhadap organisasi serta secara otomatis akan mendorong tercapainya kesuksesan perusahaan. Staf karyawan PT Mazuvo Indo yang memiliki keterlibatan kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk berperilaku saling membantu antar rekan kerja, kesadaran menaati peraturan perusahaan, menjalin hubungan kerja yang baik, tidak mengeluh atas hal yang sepele, serta aktif dalam kegiatan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh staf karyawan maka akan semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) staf karyawan pada perusahaan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki staf karyawan maka akan semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) staf karyawan pada perusahaan.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dilakukan oleh staf karyawan maka akan semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) staf karyawan pada perusahaan.

Kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa ketika staf karyawan memiliki kepuasan kerja, budaya organisasi yang kuat, dan keterlibatan kerja yang tinggi dalam organisasinya maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang secara otomatis mendorong tercapainya kesuksesan perusahaan.

Saran yang dapat diberikan bagi manajemen perusahaan yaitu *pertama*, dalam meningkatkan kepuasan kerja, indikator yang perlu diperhatikan yaitu gaji. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan bagi staf karyawan yang mempunyai penilaian kinerja yang baik. Hal tersebut dilakukan untuk mendorong karyawan agar mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang lebih baik lagi dari sebelumnya. *Kedua*, dalam upaya peningkatan budaya organisasi, indikator yang perlu diperhatikan yaitu stabilitas.

Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial yang menjadi perekat sosial organisasi dengan staf karyawan melalui penyediaan standar mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh staf karyawannya. *Ketiga*, dalam meningkatkan keterlibatan kerja, indikator yang perlu diperhatikan yaitu aspek perilaku. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan, keterampilan serta *skill* sehingga staf karyawan yang mempunyai keahlian lebih dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Keempat, dalam upaya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran serta memberikan dorongan diri pada staf karyawannya agar memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan yang dilakukannya dan rasa kepedulian terhadap sesama pekerja untuk melakukan sesuatu kegiatan tanpa menunggu perintah.

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari ruang lingkup penelitian yang lebih luas dengan jumlah sampel

yang lebih besar supaya penelitian dapat digeneralisasikan. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang OCB mencapai kesempurnaan (Sena, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi. 5(2): 125–142.

Ebrahimpour, Habib *et al.* (2011). Social and A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior. *The Effect of Information Technology in the Entrepreneurship (A Case Study in Golestan Province IRAN)*, 30, 1920–1925.

Faslah, Roni. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains*, 8(2): 146-151.

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Edisi Lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4(2), 103–114.

Hsia, Jung-Wen & Tseng, Ai-Hua. 2015. Exploring the Relationships among Locus of Control, Work Enthusiasm, Leader-member Exchange, Organizational Commitment, Job Involvement and *Organizational Citizenship Behavior* of High-tech Employees in Taiwan. *Universal Journal of Management* 3(11), 463–469.

Johannes & Silitonga, Paul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1(3), 198–215.

Kimbal, Frenelly FM., Sendow, Greis M., & Adare, Decky J. 2015. Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* , dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT.

PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. 3(2): 1061–1072.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku I. Jakarta: Salemba Empat

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Mohsan, *et al*. 2011. Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and In-Role Job Performance: A Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 24(4), 494–502.

Naznenin, Syarifah & Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.

Novira, L., & Martono. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organsasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189.

Purnama, Chamdan. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 3 No 5,

Rahajaan, Thomas E.V., Swasto, Bambang dan Rahardjo, Kusdi. 2013. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Profit*. 6(2), 104–116.

Rashidi, Rustam. Pour, Gheisari, Farhad, & Farokhian, Abdolmajid. 2014. Explaining the Relationship Between Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. Vol 4, pp. 150–158.

Rejeki, Anggraeni Tri & Wulansari, Nury Ariani. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organsasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4 (4), 319–326.

Rini, Dyah Puspita, Rusdarti, & Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1, Hal. 69-88.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. & Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi sepuluh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

Sari, Marea Kemala & Hajriani, Ika. 2015. Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Citra Bunda Medical Centre Padang). *Journal of Economic and Economic Education*, 3(2): 228 - 236.

Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya. *Management Analysis Journal*. 3(2): 1-11.

Sena, Tety Fadhila. 2011. Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1): 70–77.

Shragay, Dina, & Tziner, Aharon. 2011. The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 27(2): 143-157.

Ueda, Yutaka. 2012. Effect Of Job Involvement On Importance Evaluation Of Organizational Citizenship, 12(1), 77-89.

Vania, Lidya & Purba, Sylvia Diana. 2014. Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Commitment debagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk di Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11 No. 2, Hal: 1-22.

Waspodo, Agung. AWS., & Minadaniati, Lussy. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Tribus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 3(1): 1-16.

Widyastuti, Noni, & Palupiningdyah. 2015. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4(1): 1-11.

Yoshimura, Atsuko. 1996. A Riview and Proposal of Job Involvement. *KEIO Business Review*. 33,

Yuniar, dkk. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 9 No. 1, Hal: 11-20.