



Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Bank Nagari Pesisir Selatan

Thania Ollia Putri¹, Agussalim¹, Nova Begawati¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ thaniaollia@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* secara parsial maupun simultan. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Sementara sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 karyawan dengan menggunakan total sampling. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan.

Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

Keywords: Budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Industri perbankan saat ini merupakan sektor ekonomi yang masih terus bertumbuh dengan pesat. Pertumbuhan ini didorong oleh munculnya berbagai fasilitas jasa perbankan yang baru karena dampak perkembangan teknologi. Dengan kemajuan teknologi saat ini, maka persaingan antar bank pun akan menjadi semakin ketat. Untuk bertahan di dalam persaingan tersebut dan mampu mencapai tujuan perbankan seperti yang telah ditentukan maka diperlukan sumber daya manusia di bidang perbankan yang berkualitas. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manusia memiliki peran dan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi disebabkan manusia adalah sebagai perancang, pemeran dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi.

How to cite:

Putri, T., O. Agussalim. Begawati, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Bank Nagari Pesisir Selatan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 (4), 541-555.

E-ISSN:

Published by:

3046-8655

The Institute for Research and Community Service

Perkembangan perbankan perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor modal. SDM perusahaan juga perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga terwujud *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Wibowo (2016) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi pekerja yang lebih dari sekedar *job description* formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak termasuk dalam sistem reward, tetapi memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Pimpinan bank akan berupaya untuk menciptakan perilaku karyawannya agar selalu mendukung tujuan organisasi dengan sepenuh hati. Hal ini juga dilakukan oleh pimpinan PT Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Akan tetapi, pada pengamatan awal masih ditemukan perilaku karyawan yang tidak mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hal ini terlihat dari indikator sikap sukarela yang kurang memenuhi aturan di organisasi khususnya aturan jam masuk kerja sehingga terjadi keterlambatan karyawan seperti dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Rekap Angka Keterlambatan Karyawan 6 Bulan Terakhir

Bulan Tahun	Terlambat	Total	%
September 2021	7	38	18,92%
Oktober 2021	9	38	24,32%
November 2021	12	38	32,43%
Desember 2021	10	38	27,03%
Januari 2022	9	38	24,32%
Februari 2022	11	38	29,73%

Data tersebut menunjukkan bahwa angka keterlambatan karyawan bulan September 2021 hingga Februari 2022 masih tinggi karena rata-rata mencapai lebih dari 20% dari total karyawan pernah terlambat. Hal ini perlu dievaluasi sehingga perilaku kerja karyawan bisa lebih meningkat. Selain menghindari keterlambatan, karyawan bank juga perlu menunjukkan sikap-sikap *Organizational Citizenship Behavior* seperti membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang dapat merugikan organisasi, dan perilaku menjaga kebersihan serta kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* ini bisa tercipta atau dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi di perusahaan, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi.

Robbin dan Judge (2016) mengartikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Wibowo (2016:460) budaya organisasi harus selalu bergerak, berubah, dan melakukan transformasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan strategis. Mengubah budaya organisasi memberikan solusi untuk membantu organisasi bertahan dalam kondisi yang selalu dinamis. Budaya Organisasi merupakan sarana untuk tetap relevan di tengah kompetisi global. Budaya organisasi mempengaruhi masa depan organisasi untuk mengembangkan perilaku ke tingkat yang lebih tinggi.

Budaya organisasi yang kurang berjalan dengan baik dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang semakin menurun. Menurut pengamatan awal pada PT Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan masih ditemukan persoalan terkait budaya organisasi.

Tabel 2. Permasalahan Terkait Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pernah konflik dengan rekan kerja	21 (58%)	15 (42%)
2	Pernah melanggar peraturan yang berlaku	22 (61%)	14 (39%)
3	Pernah membuang-buang waktu di tempat kerja	15 (42%)	21 (58%)
4	Pernah melakukan kesalahan data di dalam pekerjaan	19 (53%)	17 (47%)
5	Kurang mendiskusikan tugas-tugas dalam tim dengan baik	20 (56%)	16 (44%)

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan masih terlihat ada beberapa persoalan budaya organisasi yang kurang berjalan dengan baik di PT Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hal ini terlihat jelas dari adanya konflik dengan rekan kerja, pelanggaran pada peraturan yang berlaku, kesalahan data di dalam pekerjaan, serta kurang mendiskusikan tugas-tugas dalam tim dengan baik. Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga menjadi penentu *Organizational Citizenship Behavior* di tempat kerja (Robbins and Judge.2016). Kepuasan kerja menurut Edison dkk (2017) merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu sudah menjadi tugas para manajer untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan. Karena dengan adanya kepuasan kerja dapat membuat susana kerja yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2016:428) kepuasan kerja menjadi faktor determinan dari *Organizational Citizenship Behavior* Pekerja, pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasi tempat ia bekerja.

Menurut hasil pengamatan awal masih ditemukan karyawan yang kurang puas dengan pengalaman bekerjanya di PT Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hal ini sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Permasalahan Terkait Kepuasan Kerja Karyawan

No	Ukuran Kepuasan	Puas	Belum Puas
1	Gaji	19 (53%)	17 (47%)
2	Peraturan	22 (61%)	14 (39%)
3	Otoritas / wewenang sesuai jabatan	16 (44%)	20 (56%)
4	Kesempatan promosi	15 (42%)	21 (58%)
5	Kemampuan atasan	19 (53%)	17 (47%)
6	Hubungan Rekan kerja	16 (44%)	20 (56%)
7	Lingkungan tempat kerja	21 (58%)	15 (42%)

Menurut hasil pengamatan awal tersebut, masih terlihat beberapa persoalan mengenai sebagian karyawan yang merasa belum puas dengan faktor-faktor kepuasan kerja seperti dalam hal otoritas atau wewenang sesuai jabatan, kesempatan promosi yang ditawarkan di tempat kerja, serta hubungan dengan rekan kerja. Faktor ketiga yang bisa memberikan pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen organisasi. Bukit et al (2016:29) menyampaikan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen yang mencakup identifikasi dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, perasaan pekerja atas keterlibatannya dalam tugas-tugas yang harus diemban dalam organisasi, serta perasaan pekerja atas loyalitasnya terhadap organisasi.

Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap membantu organisasi pada saat organisasi menghadapi kesulitan, sedangkan pekerja yang komitmennya rendah akan meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pekerja dengan komitmen rendah mempunyai maksud kuat untuk meninggalkan organisasi, seperti halnya pekerja dengan keterlibatan yang rendah pada pekerjaan, sulit dimotivasi (Bukit et al., 2017). Komitmen berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Komitmen seringkali mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan niat untuk terus melanjutkan pekerjaan di perusahaan. Komitmen ini biasanya lebih kuat pada pekerja dengan jangka panjang, karena mereka mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam perusahaan dan mereka bekerja dengan kelompok kerja yang memiliki komitmen kuat pada perusahaan (Wibowo, 2016). Persoalan terkait dengan komitmen organisasi juga masih terlihat pada PT Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Permasalahan Terkait Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Akan pindah jika tidak ada kenaikan gaji	22 (61%)	14 (39%)
2	Tidak ingin menghabiskan sisa karir di bank ini	19 (53%)	17 (47%)
3	Kurang bangga menjadi bagian dari bank ini	16 (44%)	20 (56%)
4	Ingin mencoba alternatif pekerjaan di bank lain	21 (58%)	15 (42%)

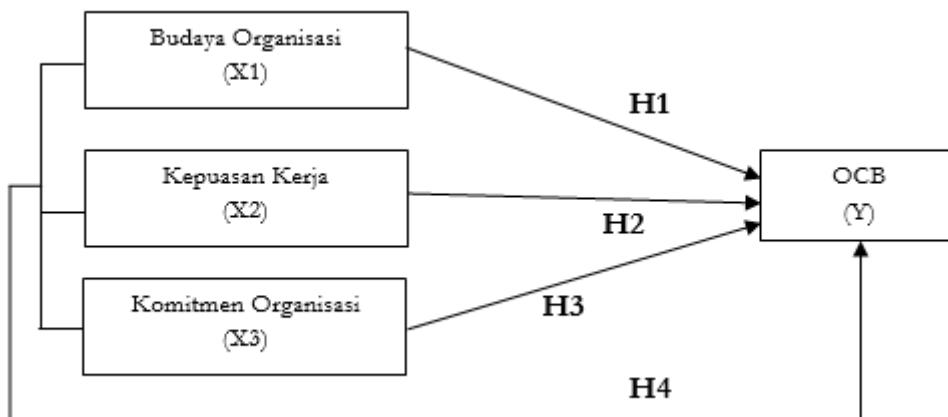
Menurut pengamatan awal tersebut, masih terlihat beberapa permasalahan berkaitan dengan komitmen organisasi. Hal ini terutama terlihat paling jelas pada karyawan yang akan pindah jika tidak ada kenaikan gaji, kemudian sebagian karyawan juga tidak ingin menghabiskan sisa karir di bank ini, serta ingin mencoba alternatif pekerjaan di bank yang lain. Dari persoalan tersebut di atas, peneliti menduga bahwa persoalan pada OCB di PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan bisa muncul akibat faktor budaya organisasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Adapun penelitian yang berkaitan dengan topik ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Arianti et al (2021) dan Arifin (2017) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian penelitian Dinniati & Fitriani (2019) dan Mahmudi & Surjanti (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara pada hasil penelitian Silvana et al (2019) dan Hermanto (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini memfokuskan pada SDM sektor perbankan karena dinilai membutuhkan profesionalisme serta integritas yang tinggi dalam pekerjaannya karena menyangkut dengan kredibilitas Bank bersangkutan sebagai lembaga pengelola dana masyarakat. Keberhasilan sebuah Bank juga sangat bergantung pada perilaku SDM yang dimiliki dalam pekerjaan dan kontribusinya bagi bank tempat mereka bekerja. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan perilaku indisipliner karyawan seperti keterlambatan, masih terjadi konflik antar sesama karyawan, kurangnya perilaku budaya organisasi karyawan, kurangnya komitmen organisasi karyawan, ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap gaji dan promosi, kurang terjadinya komunikasi atau kurangnya mendiskusikan tugas-tugas dalam tim dengan baik.

Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti, Arifin (2017), Hermanto (2018), Mahardika & Wibawa (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian Mahmudi & Surjanti (2020) dimana hasil penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Menyadari adanya persoalan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Bank Nagari Pesisir Selatan”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator manakah yang dominan dari budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan ?. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan ?. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan?. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan ?. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan?. Dari latar belakang, teori dan rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. H2. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. H3. Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. H4. Diduga bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan mempergunakan metode kuantitatif memakai pendekatan survei. Yang menjadi sumber data penelitian adalah populasi karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan yang berjumlah 37 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari total karakteristik yang ada pada suatu populasi. Pemilihan sampel penelitian ini mempergunakan *total sampling* dengan pengecualian satu karyawan yang tidak ikut mengisi kuesioner. Sehingga total sampel berjumlah 36 orang karyawan. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas menurut Sugiyono (2018) yaitu jika korelasinya positif dan lebih dari 0,3 maka item dianggap valid.

Sementara untuk uji reliabilitasnya mempergunakan teknik *Alpha Cronbach*. Dimana dianggap reliabel jika nilainya melebihi 0,6. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik mulai dari normalitas, multikolinearitas sampai ke uji heteroskedastisitas. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif (TCR) guna melihat indikator dominan pada variabel yang diuji, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Teknik analisis ini dilakukan mempergunakan software SPSS (Engkizar et al., 2022). Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*, *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.(Sugiyono, 2017). Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang. Metode analisis data adalah analisis deskriptif TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Sugiyono, 2018). Menurut (ghozali, 2016) suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 ($0,5 > \text{Sig}$). Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis deskriptif variable penelitian

Metode analisis deskriptif (TCR) digunakan untuk menguji indikator dominan dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior.

Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5. Hasil Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

	SS	S	R	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Kesadaran Diri									
1	3	15	16	2	0	36	127	3,53	70,6%
2	5	13	15	3	0	36	128	3,56	71,1%
3	5	14	17	0	0	36	132	3,67	73,3%
4	3	21	12	0	0	36	135	3,75	75,0%
5	4	16	14	2	0	36	130	3,61	72,2%
Rata-Rata								3,63	72,5%
Keagresifan									
1	5	15	15	1	0	36	132	3,67	73,3%
2	2	13	20	1	0	36	124	3,44	68,9%
3	3	19	11	3	0	36	130	3,61	72,2%
4	1	23	10	2	0	36	131	3,64	72,8%
5	5	14	14	3	0	36	129	3,58	71,7%
Rata-Rata								3,59	71,8%
Kepribadian									
1	2	18	14	2	0	36	128	3,56	71,1%
2	1	24	9	2	0	36	132	3,67	73,3%
3	2	13	18	3	0	36	122	3,39	67,8%
4	5	13	17	1	0	36	130	3,61	72,2%
5	4	17	12	3	0	36	130	3,61	72,2%
Rata-Rata								3,56	71,1%
Performa									
1	2	20	12	2	0	36	130	3,61	72,2%

2	1	19	14	2	0	36	127	3,53	70,6%
3	4	16	13	3	0	36	129	3,58	71,7%
4	6	14	13	3	0	36	131	3,64	72,8%
5	3	21	11	1	0	36	134	3,72	74,4%
Rata-Rata								3,59	71,8%
Orientasi Tim									
1	3	17	15	1	0	36	130	3,61	72,2%
2	1	24	9	2	0	36	132	3,67	73,3%
3	4	16	13	3	0	36	129	3,58	71,7%
4	4	21	9	2	0	36	135	3,75	75,0%
5	2	14	15	5	0	36	121	3,36	67,2%
Rata-Rata								3,59	71,9%
RATA-RATA BUDAYA ORGANISASI								3,59	71,8%

Nilai rata-rata pada variabel budaya organisasi sebesar 3,59 dengan TCR 71,8% termasuk kriteria baik. Indikator dominan dari budaya organisasi adalah indikator kesadaran diri dengan nilai rata-rata 3,63 atau TCR 72,5%.

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	SS	S	R	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Pekerjaan itu Sendiri									
1	1	24	11	0	0	36	134	3,72	74,4%
2	0	14	21	1	0	36	121	3,36	67,2%
3	3	14	17	2	0	36	126	3,50	70,0%
4	6	15	12	3	0	36	132	3,67	73,3%
5	1	12	20	3	0	36	119	3,31	66,1%
Rata-Rata								3,56	71,3%
Upah									
1	2	14	15	5	0	36	121	3,36	67,2%
2	2	20	10	4	0	36	128	3,56	71,1%
3	0	25	9	2	0	36	131	3,64	72,8%
4	1	14	15	6	0	36	118	3,28	65,6%
5	6	18	9	3	0	36	135	3,75	75,0%
Rata-Rata								3,46	69,2%
Promosi jabatan									
1	5	20	11	0	0	36	138	3,83	76,7%
2	2	17	15	2	0	36	127	3,53	70,6%
3	4	8	20	4	0	36	120	3,33	66,7%
4	3	16	11	6	0	36	124	3,44	68,9%
5	1	16	13	6	0	36	120	3,33	66,7%
Rata-Rata								3,53	70,7%
Pengawasan									
1	2	18	15	1	0	36	129	3,58	71,7%
2	5	15	13	3	0	36	130	3,61	72,2%
3	5	18	9	4	0	36	132	3,67	73,3%
4	5	18	10	3	0	36	133	3,69	73,9%
5	3	15	12	6	0	36	123	3,42	68,3%
Rata-Rata								3,64	72,8%
Kelompok Kerja									
1	0	21	12	3	0	36	126	3,50	70,0%
2	2	20	14	0	0	36	132	3,67	73,3%
3	6	16	12	2	0	36	134	3,72	74,4%
4	4	13	16	3	0	36	126	3,50	70,0%
5	4	16	12	4	0	36	128	3,56	71,1%
Rata-Rata								3,59	71,8%
Kondisi Pekerjaan									
1	5	13	14	4	0	36	127	3,53	70,6%

2	8	13	13	2	0	36	135	3,75	75,0%
3	7	20	9	0	0	36	142	3,94	78,9%
4	2	13	16	5	0	36	120	3,33	66,7%
5	6	16	12	2	0	36	134	3,72	74,4%
Rata-Rata									3,66
RATA-RATA KEPUASAN KERJA									3,57
71,5%									

Nilai rata-rata pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,57 dengan TCR 71,5% termasuk kriteria baik. Indikator dominan dari kepuasan kerja adalah indikator kondisi pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,66 atau TCR 73,1%.

Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 7. Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

	SS	S	R	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Komitmen Afektif									
1	2	19	12	3	0	36	128	3,56	71,1%
2	3	20	13	0	0	36	134	3,72	74,4%
3	2	22	12	0	0	36	134	3,72	74,4%
4	5	18	13	0	0	36	136	3,78	75,6%
5	3	15	16	2	0	36	127	3,53	70,6%
Rata-Rata									3,66
73,2%									
Komitmen Rasional									
1	3	15	14	4	0	36	125	3,47	69,4%
2	1	19	13	3	0	36	126	3,50	70,0%
3	0	21	14	1	0	36	128	3,56	71,1%
4	5	21	9	1	0	36	138	3,83	76,7%
5	2	19	15	0	0	36	131	3,64	72,8%
Rata-Rata									3,60
72,0%									
Komitmen Normatif									
1	0	22	12	2	0	36	128	3,56	71,1%
2	4	15	15	2	0	36	129	3,58	71,7%
3	4	23	7	2	0	36	137	3,81	76,1%
4	1	17	16	2	0	36	125	3,47	69,4%
5	2	13	19	2	0	36	123	3,42	68,3%
Rata-Rata									3,57
71,3%									
RATA-RATA KOMITMEN ORGANISASI									3,61
72,2%									

Nilai rata-rata pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,61 dengan TCR 72,2% termasuk kriteria baik. Indikator dominan dari komitmen organisasi adalah indikator komitmen afektif dengan nilai rata-rata 3,66 atau TCR sebesar 73,2%.

Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior

Tabel 8. Hasil Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior

	SS	S	R	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Sikap menolong (Altruism)									
1	1	22	13	0	0	36	132	3,67	73,3%
2	7	16	11	2	0	36	136	3,78	75,6%
3	1	16	17	2	0	36	124	3,44	68,9%
4	2	16	13	5	0	36	123	3,42	68,3%
5	1	17	16	2	0	36	125	3,47	69,4%
Rata-Rata									3,58
71,5%									
Sikap sukarela									

(Conscientiousness)									
1	5	13	14	4	0	36	127	3,53	70,6%
2	5	17	11	3	0	36	132	3,67	73,3%
3	1	22	12	1	0	36	131	3,64	72,8%
4	3	19	9	5	0	36	128	3,56	71,1%
5	1	16	18	1	0	36	125	3,47	69,4%
Rata-Rata								3,60	71,9%
Sikap toleransi (Sportsmanship)									
1	3	13	17	3	0	36	124	3,44	68,9%
2	2	18	14	2	0	36	128	3,56	71,1%
3	3	17	12	4	0	36	127	3,53	70,6%
4	4	16	10	6	0	36	126	3,50	70,0%
5	2	15	16	3	0	36	124	3,44	68,9%
Rata-Rata								3,51	70,1%
Sikap hormat (Courtesy)									
1	4	15	15	2	0	36	129	3,58	71,7%
2	4	17	14	1	0	36	132	3,67	73,3%
3	3	18	11	4	0	36	128	3,56	71,1%
4	1	16	16	3	0	36	123	3,42	68,3%
5	2	14	16	4	0	36	122	3,39	67,8%
Rata-Rata								3,56	71,1%
Sikap tanggungjawab (Civic virtue)									
1	3	17	13	3	0	36	128	3,56	71,1%
2	5	16	14	1	0	36	133	3,69	73,9%
3	2	14	18	2	0	36	124	3,44	68,9%
4	3	17	11	5	0	36	126	3,50	70,0%
5	1	20	13	2	0	36	128	3,56	71,1%
Rata-Rata								3,55	71,0%
RATA-RATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR								3,56	71,1%

Nilai rata-rata pada variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 3,56 dengan TCR 71,1% termasuk dalam penilaian kriteria baik. Indikator dominan dari Organizational Citizenship Behavior adalah indikator sikap sukarela (Conscientiousness) dengan rata-rata 3,60 dan TCR sebesar 71,9%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Menurut (Ghozali, 2016), analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut adalah hasil nya.

Tabel: 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.563	10.227	.544	.590
	Budaya Organisasi	.347	.134	.360	.014
	Kepuasan Kerja	.346	.120	.423	.007
	Komitmen Organisasi	.272	.254	.152	.292

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Persamaan regresinya menjadi $Y = 5.563 + 0.347 X_1 + 0.346 X_2 + 0.272 X_3 + e$. Menurut hasil di atas maka bisa diuraikan sebagai berikut. a atau konstanta sebesar 5.563 yang berarti jika Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi bernilai nol, maka Organizational Citizenship Behavior adalah 5.563. b1 sebesar 0.347. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Budaya Organisasi meningkat 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Organizational Citizenship Behavior akan mengalami peningkatan sebesar 0.347. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, peningkatan pada budaya organisasi akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. b2 sebesar 0.346. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Kepuasan Kerja meningkat 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Organizational Citizenship Behavior akan mengalami peningkatan sebesar 0.346. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, peningkatan pada kepuasan kerja akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. b3 sebesar 0.272. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Komitmen Organisasi meningkat 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Organizational Citizenship Behavior akan mengalami peningkatan sebesar 0.272. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, peningkatan pada komitmen organisasi akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.661	5.38110
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior				

Berdasarkan hasil uji ditemukan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,690. Dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan perubahan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan sebesar 69,0% sisanya 31,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial mempergunakan Uji t. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas secara parsial signifikan atau tidak memengaruhi variabel dependennya (Ghozali, 2016).

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.563	10.227	.544	.590
	Budaya Organisasi	.347	.134	.360	2.586
	Kepuasan Kerja	.346	.120	.423	2.884
	Komitmen Organisasi	.272	.254	.152	1.072

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berikut hasil interpretasi uji t hasil t hitung variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 2.586. Nilai ini lebih besar dibandingkan t tabel ($df = 32$) yaitu 2.036 (Lampiran 13). Kemudian signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir

Selatan. Hasil t hitung variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 2.884. Nilai ini lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 2.036. Kemudian signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hasil t hitung variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 1.072. Nilai ini lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 2.036. Kemudian signifikansi 0,292 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak artinya Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*. Hasilnya dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	2066.373	3	688.791	23.787
	Residual	926.599	32	28.956	
	Total	2992.972	35		

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Menurut hasil pengujian didapatkan angka F hitung 23,787 yang lebih besar dari F tabel 2,90 (Lampiran 14) dengan df1 = k = 3 dan df2 = n-k-1 = 36-3-1 = 32 dimana k adalah jumlah variabel bebas. Kemudian nilai sig yang dihasilkan oleh model regresi adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari Hasil Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Jadi apabila Budaya Organisasi pada karyawan semakin baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan juga ikut meningkat dan juga sebaliknya. Pada pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Artinya jika Budaya Organisasi pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan semakin baik atau meningkat hal ini akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan yang semakin meningkat (Baidar et al., 2023).

Sebagaimana disampaikan Wibowo (2016:460) bahwa budaya organisasi harus selalu bergerak, berubah, dan bertransformasi sesuai kebutuhan organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan strategis. Mengubah budaya organisasi memberikan solusi untuk membantu organisasi bertahan dalam kondisi yang dinamis. Budaya Organisasi merupakan sarana untuk tetap relevan di tengah kompetisi global. Budaya organisasi mempengaruhi masa depan organisasi untuk mengembangkan perilaku ke tingkat yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arianti et al (2021) dan Arifin (2017) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini mengindikasi bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan semakin

tinggi. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian Rahayu dan Novi Yanti (2020) yang menemukan kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Jadi apabila Kepuasan Kerja kepada karyawan semakin tinggi, maka Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan juga ikut meningkat dan begitupun sebaliknya. Pada pengujian hipotesis kedua, diketahui ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa besar kecilnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan perusahaan mampu mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior khususnya pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan.

Sebagaimana disampaikan Robbins and Judge (2016:53) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap OCB seperti yang dikatakannya bahwa individu dengan ciri-ciri kepribadian tertentu lebih puas dengan pekerjaan mereka, maka akan mengarahkan mereka terlibat lebih banyak OCB. Menurut Wibowo (2016:428) kepuasan kerja menjadi faktor determinan dari *Organizational Citizenship Behavior*. Pekerja, pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinniaty & Fitriani (2019) dan Mahmudi & Surjanti (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dapat diduga kepuasan kerja yang semakin meningkat akan mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Jadi apabila penilaian pada Komitmen Organisasi semakin baik, maka Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan juga ikut meningkat dan juga sebaliknya (Hazriyanti et al., 2020). Pada pengujian hipotesis ketiga, ditemukan tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun komitmen organisasi yang baik, belum mampu secara signifikan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan.

Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap membantu organisasi pada saat organisasi menghadapi kesulitan, sedangkan pekerja yang komitmennya rendah akan meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Engkizar et al., 2022). Pekerja dengan komitmen rendah mempunyai maksud kuat untuk meninggalkan organisasi, seperti halnya pekerja dengan keterlibatan yang rendah pada pekerjaan, sulit dimotivasi (Bukit et al., 2017). Komitmen seringkali mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan niat untuk terus melanjutkan pekerjaan di perusahaan. Komitmen ini biasanya lebih kuat pada pekerja dengan jangka panjang, karena mereka mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam perusahaan dan mereka bekerja dengan kelompok kerja yang memiliki komitmen kuat pada perusahaan (Wibowo, 2016).

Hasil penelitian ini berbedadengan hasil penelitian Silvana et al (2019) dan Hermanto (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini mengindikasi bahwa

semakin tinggi komitmen organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan juga akan semakin tinggi. Namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Rahayu dan Novi Yanti (2020) yang menemukan kesimpulan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada pengujian secara simultan diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Dengan kata lain, secara bersama-sama Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi akan memberikan pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* khususnya pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan.

Budaya organisasi mempengaruhi masa depan organisasi untuk mengembangkan perilaku ke tingkat yang lebih tinggi (Wibowo, 2016). Individu dengan ciri-ciri kepribadian tertentu lebih puas dengan pekerjaan mereka, maka akan mengarahkan mereka terlibat lebih banyak OCB (Robbins and Judge, 2016). Begitu juga dengan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan cenderung akan tetap mendukung organisasi ketika organisasinya sedang menghadapi kesulitan atau masalah (Bukit et al., 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mahardika & Wibawa (2019) yang telah membuktikan bahwa Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian juga didukung penelitian Dinniyati & Fitriani (2019) yang juga membuktikan bahwa *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan (Engkizar et al., 2021). Hasil ini mengindikasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan juga akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Sehubungan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, ditemukan beberapa kesimpulan antara lain. Indikator dominan pada budaya organisasi adalah kesadaran diri dengan nilai rata-rata 3,63 dengan TCR 72,5%. Indikator dominan pada kepuasan kerja adalah kondisi pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,66 dengan TCR 73,1%. Indikator dominan pada komitmen organisasi adalah komitmen afektif dengan nilai rata-rata 3,66 dengan TCR 73,2%. Sedangkan indikator dominan pada *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap sukarela (Conscientiousness) dengan nilai rata-rata 3,60 dengan TCR 71,9%. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Nagari Silaut Pesisir Selatan sebesar 69,0% sisanya 31,0% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang. (2015). Statistik Lanjutan. Padang: Ekasakti Press.
- Arianti, N.K.D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi pada PT. BPR Siaga Dana Kuta. *Jurnal Values*, 2(2), 333-342.
- Arifin, M.Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1719-1731.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Bukit. B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dinniaty, N.M. & Fitriani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Fokus*, 9(2), 229-240.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Engkizar, E., Kaputra, S., Mutathahirin, M., Syafril, S., Arifin, Z., & Kamaluddin, M. (2022). Model Pencegahan Konflik Antarumat Beragama Berbasis Kegiatan Masyarakat. *Harmoni*, 21(1), 110-129. <https://doi.org/10.32488/harmoni.v21i1.603>
- Engkizar, E., Munawir, K., Kaputra, S., Arifin, Z., Syafril, S., Anwar, F., & Mutathahirin, M. (2021). Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community. *Ta'dib*, 24(2), 116-126. <http://dx.doi.org/10.31958/jt.v24i2.4847>
- Engkizar, E., Sarianti, Y., Namira, S., Budiman, S., Susanti, H., & Albizar, A. (2022). Five Methods of Quran Memorization in Tahfidz House of Fastabiqul Khairat Indonesia. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 1(1), 54-67. <https://doi.org/10.24036/insight.v1i1.27>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hazriyanti, I., Mutathahirin, M., & Khairunnisa, K. (2020). Analysis of Student Hermanto, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *jurnal ilmu administrasi negara & bisnis*, 3(1), 1-7.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Mahardika, I.N.B.P. & Wibawa, I.M.A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340-7370.
- Mahmudi, K. & Surjanti, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931-945.

- Rahayu, S. & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Antara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Matua*, 2(2), 398-415.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2016), Essentials of Organizational Behavior (13th ed.), USA: Pearson Education, Inc
- Satria, P. (2020). Pengaruh *Personality*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 5(1), 48-69.
- Silvana. (2019). The Influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior on Nurses at USU Hospital. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 18(1), 189-195.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zainal, V.R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Copyright holder:

© Putri, T., O. Agussalim. Begawati, N.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA