



Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan di Delta Superstore Kraksaan

Dini Yulia Puspitasari¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Tumini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dikerjakan di Delta Superstore Kraksaan dengan maksud penelitian yang hendak diraih ialah (1) Untuk meneliti dampak kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasional pada organizational citizenship behavior pada pekerja secara parsial di Delta Superstore Kraksaan (2) Untuk meneliti dampak kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasional pada organizational citizenship behavior pada pekerja secara simultan di Delta Superstore Kraksaan (3) Untuk meneliti dampak kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasional pada organizational citizenship behavior pada pekerja lebih besar di Delta Superstore Kraksaan. Metode Penghimpunan data dengan tanya jawab, observasi, kuisioner, dokumentasi serta skala pengukuran. sampel sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan jika variabel kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasi berdampak secara parsial pada OCB, hasil penelitian menunjukkan jika variabel kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasi berdampak secara simultan pada organizational citizenship behavior, serta hasil penelitian menunjukkan jika variabel komitmen organisasi berdampak lebih besar.

Kata Kunci: budaya Organisasi, kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRACT

This research was conducted at the Delta Superstore Kraksaan with the research objectives to be achieved were (1) To determine the effect of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior in employees partially at the Kraksaan Delta Superstore (2) To determine the effect of organizational culture, satisfaction work and organizational commitment to organizational citizenship behavior on employees simultaneously in Delta Superstore Kraksaan (3) To determine the effect of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior on employees dominantly in Delta Superstore Kraksaan. Methods of





collecting data by interviews, observations, questionnaires, documentation and measurement scales. a sample of 50 respondents with a sampling technique that is saturated sample. The results showed that the variables of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment had a partial effect on OCB, the results showed that the variables of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment had a simultaneous effect on organizational citizenship behavior, and the results showed that the variables of organizational commitment dominant influence.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja manusia yakni sebuah hal yang begitu utama didalam sebuah industri ataupun organisasi sebab keefektifan serta kesuksesan sebuah industri atau organisasi begitu bergantung pada mutu serta hasil kerja tenaga kerja manusia yang ada pada organisasi. Organisasi yakni sebuah sistem sosial lokasi terjadinya bermacam komunikasi yang sifatnya dinamis, ada kegiatan yang dikendalikan oleh dua orang atau lebih untuk meraih maksud bersama. Selain itu, didalamnya ada bermacam macam permasalahan yang begitu lengkap hingga begitu berdampak pada dinamika organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu, didalam membuat sebuah organisasi yang bagus begitunamat tergantung pada sebagian unsur, salah satunya yakni unsur tenaga kerja manusia. Manusia ialah pendukung utama tiap industri dalam bentuk apapun. Kebiasaan yang ada disebuah organisasi akan memberi dampak cara pekerjaan dikerjakan serta cara pekerja bersikap serta menjadi sebab seluruh pekerja punya cara pandang yang sama didalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. (sunnyoto,2015). Selain kebiasaan Organisasi, Rasa puas Kerja sangat penting didalam organisasi sebab pada hakikatnya pekerja yakni sebuah salah satu unsur yang menjadi tenaga kerja didalam sebuah organisasi. pada penelitian Nugroho serta suartina (2021) menampakkan jika rasa puas kerja berdampak pada organizational citizenship behavior. Bila pekerja punya rasa puas kerja yang tinggi maka pekerja akan loyal pada pekerjaannya karna kesuksesan sebuah organisasi tak luput dari kehandalan terbaik yang diberi oleh seluruh pekerjanya. Tapi, tak begitu banyak pekerja di sebuah organisasi punya komitmen yang besar pada industrinya. Pada penelitian Dominggus Gurning (2012) menampakkan jika komitmen organisasi berdampak pada organizational citizenship behavior. apakah seorang pekerja tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk menggapai pekerjaan yang lainnya. Bertambah tinggi rasa puas kerja pekerja maka akan bertambah tinggi pula komitmen pekerja untuk bertahan didalam organisasi itu. Komitmen organisasi berdampak pada organizational citizenship behavior, pada penelitian Astiti (2021) menampakkan jika bertambah tinggi komitmen pekerja maka pekerja akan punya



perilaku inisiatif yang tak ada kaitannya dengan sistem reward format organisasi namun secara agregat menaikkan efektifitas organisasi.

Dengan adanya keseimbangan antara kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasi maka bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi organisasi didalam menaikkan produktivitas pekerja didalam bekerja serta memberi dampak tingkat organizational citizenship behavior yang dihasilkan oleh pekerja itu.

Rumusan Masalah

Bagaimana dampak parsial antara kebiasaan Organisasi, Rasa puas Kerja serta Komitmen Organisasional pada Organization Citizenship Behavior pada Pekerja di Delta Superstore Kraksaan ?

2. TELAAH PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berperan penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan organizational citizenship behavior (Mahmuda, 2019). Untuk itu peran sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk memberikan kepastian kepada manajemen agar bertindak dengan baik untuk kepentingan serta tujuan perusahaan. Budaya organisasi mempunyai 6 indikator yaitu : Inovatif, memberi sorotan pada tiap permasalahan, berorientasi pada hasil, berorientasi pada seluruh kepentingan pekerja, agresif didalam bekerja, mempertahankan serta memelihara kestabilan kerja.

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang membahagiakan atau tidak membahagiakan dimana pekerja memandang pekerjaan secara positif yang tercermin dari semangat kerja, disiplin serta prestasi kerja (Robbins, 2015: Greenberg serta Baron, 2003; Gibson et al, 1997; Hermanto, et al, 2019; Kreitner serta Kinicki, 2010, adanya insentif kerja juga memberi dampak rasa puas kerja (Hermanto, 2018). kepuasan kerja mempunyai 5 indikator yaitu : pekerjaan itu sendiri, mutu pantauan, bayaran atau Upah, Peluang promosi, Teman Kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ialah sebagai rasa ingin anggota organisasi untuk memelihara keanggotaannya serta bersedia serta berjuang demi tercapainya maksud organisasi. (Sadariah, 2016) komitmen organisasi mempunyai 3 indikator yaitu : komitmen afektif, komitmen normative, komitmen kontinu.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior yakni sebuah bentuk kelakuan yang menjadi sebuah ketetapan serta inisiatif individual, tak ada kaitannya dengan system reward



formal organisasi namun secara agregat menaikkan efektifitas organisasi (Priansa,2021). organizational citizenship behavior mempunyai 5 indikator yaitu : Altruism, Courtesy, sportsmanship, Civic Virtue, Conscientiousness.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian menampakkan jika gaya kepemimpinan transformasional, kebiasaan organisasi serta dorongan kerja secara sendiri atau berbarengan berdampak baik serta signifikan pada organizational citizenship behavior (Tristian,2021). Hasil penelitian menampakkan jika rasa puas kerja secara sendiri serta bersama berdampak baik serta signifikan pada organizational citizenship behavior (Nugroho serta Suartina,2021). Hasil penelitian menampakkan jika komitmen organisasi berdampak lebih besar pada organizational citizenship behavior (Gurning,2012). Sehubungan dengan hal diatas, maka kebiasaan organisasi, rasa puas kerja, serta komitmen organisasi begitu utama didalam sebuah organisasi sebab bisa menaikkan organizational citizenship behavior. Hingga kehandalan organisasi didalam memberi kebiasaan organisasi, rasa puas kerja, serta komitmen organisasi akan begitu menentukan kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi. Menyadari betapa pentingnya kebiasaan organisasi, rasa puas kerja serta komitmen organisasi didalam upaya menaikkan organizational citizenship behavior pada pekerja, maka Delta Superstore Kraksaan terus menaikkan mutu tenaga kerja manusia nya.

Hipotesis

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior

H3: Diduga Komitmen Organisasi terhadap organizational citizenship behaviour

3. METODOLOGI

Desain penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah mengenakan pendekatan kuantitatif. (Sujarweni, 2015: 39) Penelitian Kuantitatif ialah desain penelitian yang memperoleh temuan-temuan yang bisa diraih (diperoleh) dengan mengenakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lainnya dari kuantifikasi (pengukuran). Desain penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah desain penelitian pengamatan serta penelitian eksperimen (penelitian kausal). Sedangkan Penelitian survei ialah penelitian yang dikerjakan untuk menghimpun berita yang dikerjakan dengan cara Menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. dan Penelitian eksperimen (kausal) ialah metode yang punya maksud untuk menerangkan keterkaitan sebab akibat (kausalitas) antara satu variabel dengan yang lainnya (variabel X dengan variabel Y). (Sujarweni, 2015: 47). Populasi didalam penelitian ini ialah Pekerja yang bekerja di Delta Superstore Kraksaan yang berjumlah 50 orang. Penentuan pengambilan sampel dikerjakan melalui sampling jenuh ialah teknik



penetapan sampel bila seluruh anggota populasi dipakai sebagai sampel. Semua ini kerap dikerjakan bila total populasi relatif sedikit, kurang dari 30 orang. (Sugiyono,2017:85).

Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini ialah Wawancara, Observasi, Kuisisioner, Dokumentasi, Skala Pengukuran. Data yang diperoleh dari yakni Data utama yakni Data yang diperoleh dari responden lewat angket, kelompok fokus, serta panel, atau juga data perolehan tanya jawab peneliti dengan penjawab dan Data Pendukung yakni Data yang diperoleh dari catatan, buku, serta majalah berupa laporan finansial publikasi industri, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, serta lain semacamnya. Analisis data yang dipakai didalam penelitian ini yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian dugaan sementara (uji parsial)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,632	0,534	0,734	0,638	0,2787	Valid
2	0,528	0,321	0,634	0,709	0,2787	Valid
3	0,827	0,715	0,766	0,793	0,2787	Valid
4	0,724	0,701	0,590	0,532	0,2787	Valid
5	0,626	0,684	0,648	0,346	0,2787	Valid
6	0,603	0,726	0,611	0,318	0,2787	Valid
7	0,788	0,349	-	0,609	0,2787	Valid
8	0,687	0,775	-	0,302	0,2787	Valid
9	0,550	0,739	-	0,483	0,2787	Valid
10	0,788	0,756	-	0,753	0,2787	Valid
11	0,544	-	-	-	0,2787	Valid
12	0,468	-	-	-	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika seluruh item pernyataan 0,2787 maka kuesioner dari variabel budaya Organisasi, kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior mempunyai nilai rhitung yang lebih tinggi dari rtabel (0,2787), sehingga bisa dikatakan jika seluruh konsep pengukur variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah valid.



Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Budaya Organisasi	0,698	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,870	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,816	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,731	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian dalam tabel uji reliabel, diketahui jika variabel budaya Organisasi, (X1) mempunyai nilai Cronbach's Alpa 0,698 Variabel kepuasan Kerja (X2) 0,870 dan variabel Komitmen Organisasi (X3) 0,816 dan variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) 0,731 dikarenakan masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60 maka bisa diambil kesimpulan bahwa keseluruhan variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel/reliabel diterima.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1 0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui nilai signifikansi AsiyM.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Maka uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas bisa diambil kesimpulan jika data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	1,664	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,690	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	1,205	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar Tabel 4 diatas, menunjukkan jika nilai hasil perkiraan variance inflantion factor (VIF) untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 1,664 < 10, variabel kepuasan Kerja sebesar 1,690 < 10 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,205 < 10. Berdasarkan hasil itu bisa ditarik simpulan jika seluruh variabel independen yang terdiri dari budaya Organisasi, kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak ada gejala multikolinieritas.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,492	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,109	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,332	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 perolehan uji glejser bisa diberi makna jika di didalam analisis regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas, semua ini bisa diketahui dari nilai signifikan variabel budaya Organisasi sebesar 0,492, variabel kepuasan Kerja sebesar 0,109 dan variabel Komitmen Organisasi 0,332.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
Budaya Organisasi	0,140	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,297	Hubungan Positif
Komitmen Organisasi	0,691	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,240 + 0,140 X_1 + 0,297 X_2 + 0,691 X_3$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 5,240 menunjukkan bila tidak ada variabel budaya organisasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel komitmen organisasi (X3), maka organizational citizenship behavior akan diperoleh nilai sebesar 5,240 Koefisien Regresi b1 (Budaya Organisasi) = + 0,140 yang menunjukkan Organizational Citizenship Behavior bertambah sebesar 0,140 dengan variabel bebas yang lain seperti kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dianggap konstan. Koefisien Regresi b2 (kepuasan Kerja) = + 0,297 yang menunjukkan Organizational Citizenship Behavior bertambah sebesar 0,297 atau 29,7% dengan variabel bebas lainnya berupa budaya organisasi dan komitmen organisasi dianggap konstan. Koefisien Regresi b3 (Komitmen Organisasi) = + 0,691 yang menunjukkan bila pekerja punya komitmen yang tinggi maka bisa menambah tingkat organizational citizenship behavior sebesar 0,691 atau 69,1% dengan variabel bebas lainnya berupa budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,699	69,9% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 7 di atas bisa dilihat jika nilai R (koefisien korelasi) sebesar 84.7% menunjukkan jika korelasi/hubungan antara variabel x dengan variabel y punya hubungan linier yang sedang. Nilai dari adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,699 atau 69.9% %. Semua menunjukkan jika variabel organizational citizenship behavior bisa dijelaskan oleh variabel independen yakni budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 69,9%. Sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

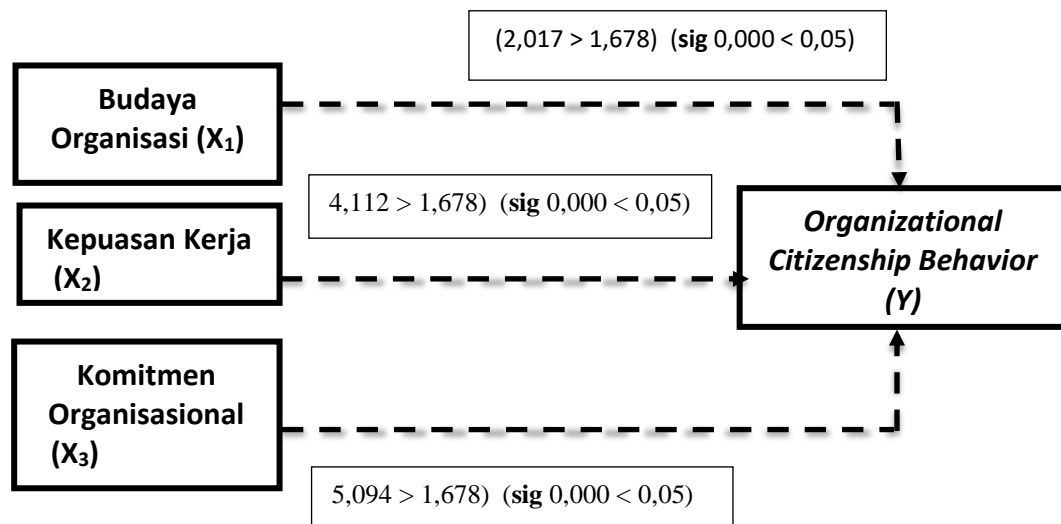
Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,050	< 0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Komitmen Organisasi	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data Tabel 8 diatas untuk variabel budaya organisasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05. Sehingga dapat diartikan seluruh variable secara parsial berpengaruh pada variabel organizational citizenship behavior.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

**Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior**

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di Delta Superstore Kraksaan adalah signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh Delta Superstore Kraksaan maka semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila Delta Superstore Kraksaan ingin meningkatkan Budaya Organisasi maka pimpinan harus menciptakan komunikasi yang efektif dan tanamkan toleransi dalam organisasi pada setiap individu karyawan. penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian tristiani gama astiti (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan di Delta Superstore Kraksaan adalah signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan semakin baik dan terjamin kepuasan kerja yang diberikan oleh Delta Superstore Kraksaan maka semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Jika kepuasan yang diberikan semakin baik dan nyaman maka akan meningkatkan tingkat Organizational Citizenship Behavior. penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian cahaya dan adnyani (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Delta Superstore Kraksaan adalah signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan semakin baik yang diberikan oleh Delta Superstore Kraksaan maka semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Jika karyawan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan swalayan dan aktif berpartisipasi dalam pertemuan dan diskusi tim maka akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian nugroho dan suartina (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap organizational citizenship behavior.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh baik dan signifikan antara budaya Organisasi (X_1), kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3), secara parsial pada Organizational Citizenship Behavior (Y). Penulis merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar mencari variabel lainnya yang mampu mempengaruhi organizational citizenship behavior pada karyawan di Delta Superstore Kraksaan. Atau berusaha



memperdalam dan memperluas jangkauan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya, memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldy Purnomo, "Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis" 2016
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, 4th ed. Bandung: Juli 2021, 2021.
- Danang Sunyoto, *Manajemen serta Pengembangan Tenaga kerja Manusia*, 1st ed. Yogyakarta: Agustus 2015, 2015.
- Dominggus Gurning, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi serta Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pekerja PT Lotte Shopping Indonesia ", 2012
- Fory Armin Naway, *Organizational Citizenship Behavior didalam Hasil kerja Organisasi*, 1st ed. Yogyakarta: Oktober 2018, 2018.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, 4th ed. Semarang: Juli 2018, 2018.
- K. serta R. *Metode Penelitian Kuantitatif*, No Title. Bandung: Agustus 2017, 2017.
- Karina serta Irwansyah, "Dampak dorongan Kerja serta kebiasaan Organisasi pada Hasil kerja Pekerja pada Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin di Masa Pandemi (Covid 19), 2021
- M. Joharis Lubis, serta Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*, 1st ed. Medan: April 2019, 2019.
- M. s. Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) didalam Menaikkan Hasil kerja Pekerja*, 1st ed. Jakarta: Mei 2014, 2014.
- M. S. Mahmudah Enny W., *Manajemen Tenaga kerja Manusia*, 1st ed. Surabaya: JULI
- Nugroho serta Suartina, "Dampak Rasa puas Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Pekerja Bagian Fresh Food di Supermarket Tiara Dewata, 2022
- Ngatimun, Hermanto dan M. Syarif H Elmas, "Organizational commitment is not an important thing to employees performance", 2021
- Suyesmi Cahayu serta Dewi Adnyani, "Dampak Keadilan Organisasi pada Rasa puas Kerja serta Organizational Citizenship Behavior pada Pekerja Toko Nyoman", 2019
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, serta R&D*, 21st ed. Bandung: April 2017, 2017.
- Tristiani Gama Astiti, "Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional, kebiasaan Organisasi serta dorongan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pekerja Koppas Srinadi Unit Toko Swalayan Rama", 2021
- W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 2nd ed. Yogyakarta, 2015.