

---

# PENCAPAIAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA DOSEN DI INTERNATIONAL WOMEN UNIVERSITY

Elma Rani<sup>1</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia  
Bandung

Email : [Elmarani49@gmail.com](mailto:Elmarani49@gmail.com)<sup>1</sup>  
[umiarie@gmail.com](mailto:umiarie@gmail.com)<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*This study was conducted at a lecturer at International Women University. The phenomenon that occurs is the lecturer lacks initiative to replace or facilitate the role of the absent lecturer, the lack of lecturer participation in campus meetings, less optimal exchange of ideas, lecturers less satisfied with the promotion opportunities given, lecturers' concern for campus problems is lacking, and the level of lecturers' desires to survive in less campus. The aim of this study was to determine lecturers' responses to organizational culture, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. The method used in this study is descriptive and verification methods with a quantitative oncoming. The number samples of this researched were 54 respondents from a total of 118 lecturers using the Slovin formulating. Data collection technique used were observation, interviews, questionnaires. The statistical method used is multiple linear regression analysis. The output indicate that organizational citizenship behavior, organizational culture, job satisfaction was in the good category, and organizational commitment was in the sufficient category. Based on the output of the T-test and F-test it was found organizational citizenship behavior was positively and significantly influenced by organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture, Job Satisfaction And Organizational Commitment*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada dosen di *International Women University*. Fenomena yang terjadi adalah dosen kurang inisiatif untuk menggantikan atau memfasilitasi peran dosen yang tidak masuk, kurangnya partisipasi dosen dalam pertemuan kampus, kurang optimalnya dalam bertukar ide, dosen cukup puas mengenai peluang promosi yang diberikan oleh kampus, kepedulian dosen atas permasalahan kampus kurang, dan tingkat keinginan dosen untuk bertahan dikampus kurang. Maksud penelitian ini agar melihat tanggapan dosen terhadap Budaya Organisasi, kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sample penelitian ini sebanyak 54 responden dari total 118 dosen dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner. Metode statistik yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya perilaku kewarganegaraan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dalam kategori baik, sedangkan Komitmen Organisasi ada pada klasifikasi cukup. Berdasarkan hasil uji-T dan uji-F didapat perilaku kewarganegaraan organisasi dapat di pengaruhi secara positif dan signifikan oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi baik secara parsial ataupun simultan.

**Kata Kunci :** Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

---

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja di dalam instansi pendidikan haruslah mempunyai SDM yang berkompeten, serta latar belakang pendidikan yang sesuai dan memiliki kualifikasi. Organisasi dapat dikatakan sukses sangat memerlukan karyawan yang bisa melakukan lebih dari hanya tugas rutin yang sering dilakukan, serta dapat menghasilkan kinerja melampaui keinginan. Pada saat ini bidang kerja menjadi aktif, apabila dalam mengerjakan tugas semakin kerap dilakukan dalam sebuah kelompok kerja, keinginan untuk melakukan pekerjaan yang ekstra, senantiasa mentaati peraturan yang ada pada organisasi, serta mau menghindari perselisihan antar sesama rekan kerja. Sehingga menyebabkan adanya kebutuhan karyawan yang memiliki sikap positif yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik (Endang, dkk:2014). Setelah melakukan wawancara pada dosen di *International Women University (IWU)* didapat bahwa saling mengingatkan antar sesama dosen mengenai tugas masih dirasa kurang dan kesediaan dosen untuk bisa menggantikan peran dosen yang tidak masuk bekerja masih dirasa kurang.

Perilaku kewarganegaraan organisasi yang dapat mendukung berhasilnya suatu perguruan tinggi tersebut juga dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi dan persepsi yang dianut oleh anggota-anggotanya (Robbins:2006). Setelah melakukan wawancara pada dosen di *International Women University (IWU)* didapat bahwa partisipasi dosen dalam pertemuan kurang, bertukar ide mengenai pekerjaan kurang, kepatuhan mengikuti kebijakannya masih dirasa cukup.

Selain budaya organisasi, variabel selanjutnya yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi adalah kepuasan kerja. Uhl-Bien *et al.* dalam Syahrizal dan Arif (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang mencerminkan emosional negatif dan positif seseorang dalam menanggapi pekerjaan, sesama rekan kerja, serta lingkungan organisasi. apabila seorang puas akan pekerjaannya, sehingga ia memberikan timbal balik berupa berperilaku positif dan memandang positif terhadap organisasi yang menaunginya, begitupula sebaliknya. Setelah melakukan wawancara pada dosen di *International Women University (IWU)* didapat bahwa dosen kurang puas dengan kesempatan yang diberikan oleh kampus, dan kurang puas terhadap pengawasan pimpinan.

Selain kedua variabel di atas Komitmen Organisasi juga menjadi variabel dalam penelitian. Menurut (Griffin 2004:Chairul (2017) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan seorang dalam mengetahui organisasinya serta terikat kepada organisasi dimana tempat ia bekerja. Setelah melakukan wawancara pada dosen di *International Women University (IWU)* didapat bahwa kepedulian atas berbagai kondisi, termasuk permasalahan di kampus masih dirasa kurang, dan rendahnya tingkat keinginan untuk bertahan di kampus.

## TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui perilaku kewarganegaraan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*.
2. Untuk mengetahui besarnya perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi pada dosen di *International Women University*.
3. Untuk mengetahui besarnya perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
4. Untuk mengetahui besarnya perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*.
5. Untuk mengetahui besarnya perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*.

---

## KAJIAN PUSTAKA

### PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI

Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan (Isnari, dkk, 2018:129).

Organ dalam Luthans (2008:150) menyatakan ada lima indikator untuk mengukur perilaku kewarganegaraan organisasi:

1. *Altruism* (Tindakan Sukarela)
2. *Conscientiousness* (Kontrol Diri)
3. *Civic Virtue* (Moral Kewargaan)
4. *Sportsmanship* (Sikap Toleransi)
5. *Courtesy* (Sopan Santun)

### BUDAYA ORGANISASI

Isnari (2015:135) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat persepsi atau nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi. atau budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi sikap karyawan.

Robbins dan Judge (2015:355) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko)
2. *Attention to detail* (perhatian ke hal yang rinci)
3. *Outcome orientation* (orientasi hasil)
4. *People orientation* (orientasi orang)
5. *Team orientation* (orientasi tim)
6. *Aggressiveness* (keagresifan)
7. *Stability* (stabilitas)

### KEPUASAN KERJA

Robbins dan Judge (2015:49), berpendapat bahwasanya Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif pada pekerjaan yang dihasilkan atas karakter - karakteristiknya secara luas dari evaluasi.

Pengukuran variabel Kepuasan Kerja menurut Luthans (2009) terdapat 5 ukuran, yang meliputi "pembayaran, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, atasan, rekan kerja".

### KOMITMEN ORGANISASI

Robbins dan Judge (2015) menjabarkan bahwa komitmen ialah suatu kondisi seseorang berpihak kepada organisasi yang menaunginya dan harapannya agar dapat melindungi kenggotannya di dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan ada 3 (tiga) pengukuran komitmen Organisasi:

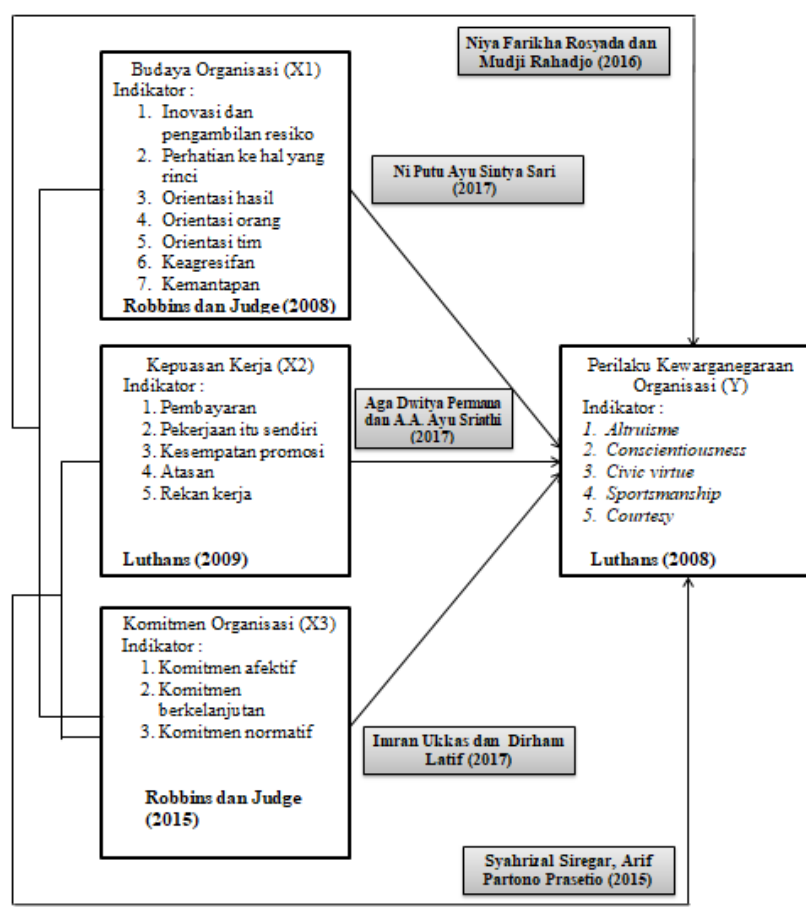
1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
2. *Continuence Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
3. *normative Commiment* (Komitmen Normatif)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *descriptive* dan *verificatif*. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 54 responden dari total 118 dosen yang menggunakan rumus slovin. Teknik

pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Desain Penelitian penulis:



## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian terdapat lima rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diidentifikasi sebelumnya, untuk poin satu hanya menjabarkan variabel-variabel saja dan tidak di deduksi uji hipotesis, sedangkan untuk poin dua sampai lima dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui budaya organisasi pada dosen di *International Women University*.
- H2 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
- H3 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*.
- H4 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan pada dosen di *International Women University*.

---

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

#### 1. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Hasil dari rekapitulasi, terlihat bahwasanya skor terkecil ada di indikator sikap toleransi sebesar 63,3% secara keseluruhan diketahui bahwasanya nilai skor total yang dihasilkan oleh variabel ini adalah 77.5%. nilai ini mengacu kepada kriteria “baik”. dapat dikatakan bahwasanya perilaku kewargaan pada dosen di *International Women University* saat ini termasuk sudah baik. Tetapi kampus IWU perlu memperhatikan kembali variabel ini khususnya pada sikap toleransi, karna indikator satu ini adalah yang paling terkecil/terendah dari lainnya.

#### 2. Budaya Organisasi

Hasil dari rekapitulasi, terlihat bahwasanya skor terkecil ada di indikator keagresifan sebesar 66.1% secara keseluruhan diketahui bahwasanya nilai skor total yang dihasilkan oleh variabel ini adalah 77.3%. nilai ini mengacu kepada kriteria “baik”. dapat dikatakan bahwasanya budaya organisasi pada dosen di *International Women University* saat ini sudah baik. Tetapi kampus IWU perlu memperhatikan kembali variabel ini khususnya pada pengukuran keagresifan.

#### 3. Kepuasan Kerja

Dari hasil rekapitulasi, terlihat bahwasanya skor terkecil ada di indikator pembayaran sebesar 59.3% secara keseluruhan diketahui bahwasanya nilai skor total yang dihasilkan oleh variabel ini adalah 74.7%. nilai ini mengacu kepada kriteria “baik”. dapat dikatakan bahwasanya kepuasan kerja pada dosen di *International Women University* saat ini sudah baik. Tetapi kampus IWU perlu memperhatikan kembali variabel ini khususnya pada pengukuran pembayaran.

#### 4. Komitmen Organisasi

Dari hasil rekapitulasi, terlihat bahwasanya skor terkecil ada di indikator berkelanjutan sebesar 56.6% secara keseluruhan diketahui bahwasanya nilai skor total yang dihasilkan oleh variabel ini adalah 62.4%. nilai ini mengacu kepada kriteria “cukup baik”. dapat dikatakan bahwasanya komitmen organisasi pada dosen di *International Women University* saat ini sudah cukup baik. Tetapi kampus IWU harus lebih meningkatkan lagi hal-hal mengenai indikator variabel ini.

### Analisis Verifikatif

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil SPSS 20 *for windows* menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = -13.438 + 0.383X_1 + 0.414X_2 + 0.395X_3 + \varepsilon$$

- C = -13.438 artinya jika variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi bernilai 0 (nol), maka perilaku kewarganegaraan organisasi dosen tetap bernilai -13.438
- $\beta_1$  = 0.383 yang bernilai positif dimana memiliki arti ketika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, akan menaikkan variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebesar 0.383.
- $\beta_2$  = 0.414 memiliki nilai positif yang dapat diartikan bahwa setiap adanya penambahan pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 (satu) satuan, akan menaikkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebesar 0.414.

$\beta_3$  = nilai koefisien regresi sebesar 0.395 menjelaskan bahwasanya disetiap ada kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 (satu) satuan, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi juga meningkat sebesar 0.395.

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1.1**  
**Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.58299087
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Jika dilihat dari tabel 1.1 diatas ini terdapat hasil Sig. sebesar 0.964, hasil  $0.964 > 0.05$ , diartikan data yang penulis gunakan berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

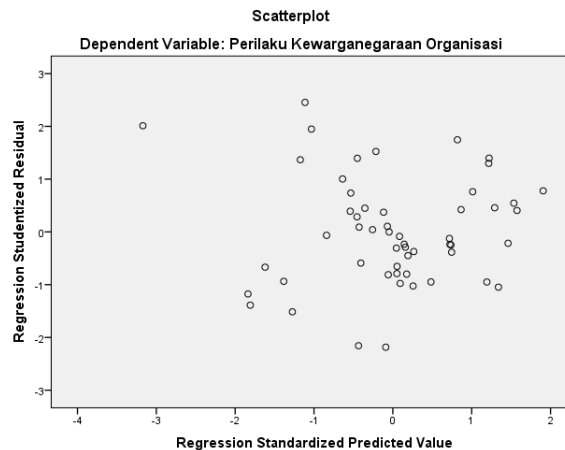
**Tabel 1.2**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.717	1.395
	Kepuasan Kerja	.768	1.303
	Komitmen Organisasi	.912	1.097

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Jika nilai VIF  $< 10$  (sepuluh) serta memiliki nilai *tolerance*  $> 0.10$  sehingga terbebas dari multikolinearitas, sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya variabel independen pada penelitian ini dapat dipercaya dan objektif.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.1**  
**Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 1.1 di atas menjelaskan bahwasanya tidak terjadi heteroskedisitas pada model regresi, jadi model regresi layak untuk dipakai dalam melakukan pengujian.

### ANALISIS KORELASI

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat bahwa:

1. Ikatan antar budaya organisasi beserta Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebesar 0.635 dan termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi. Arah Ikatan yang positif antar budaya organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan organisasi dosen menjelaskan bahwasanya apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pun juga meningkat.
2. Hubungan antara Kepuasan Kerja beserta Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebesar 0.610 dan termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi. Arah hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dosen menjelaskan bahwasanya apabila Kepuasan Kerja dosen IWU mengalami kenaikan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pun juga meningkat.
3. Hubungan antara Komitmen Organisasi beserta Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebesar 0.309 dan termasuk ke dalam tingkatan lemah. Arah hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dosen menjelaskan bahwasanya apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pun juga meningkat.
4. Hubungan diantara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat terlihat di R yaitu sebesar 0.757 termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 1.6**  
**Koefisien Determinasi Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.548	6.77760

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

Nilai dari koefisien determinasi bisa dilihat dari R Square yaitu sebesar 0.757, ini membuktikan bahwasanya budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 57.3% kepada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh faktor lain.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

**Tabel 1.7**  
**Uji T (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.438	8.107		-1.658	.104
	Budaya Organisasi	.383	.111	.376	3.447	.001
	Kepuasan Kerja	.414	.100	.438	4.156	.000
	Komitmen Organisasi	.395	.176	.217	2.246	.029

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Dari hasil SPSS 20 *for windows*, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} = df &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0.025 ; 54 - 3 - 1) \\ &= (0.025 ; 50) \\ &= 2.009 \end{aligned}$$

- Budaya organisasi : diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3.447 > 2.009)
- Kepuasan kerja : diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.156 > 2.009)
- Komitmen organisasi : didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.246 > 2.009)

Maka tolak  $H_0$ . sehingga artinya budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada dosen di *International Women University* secara parsial.



## 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 1.8**  
**Tabel Uji Simultan**

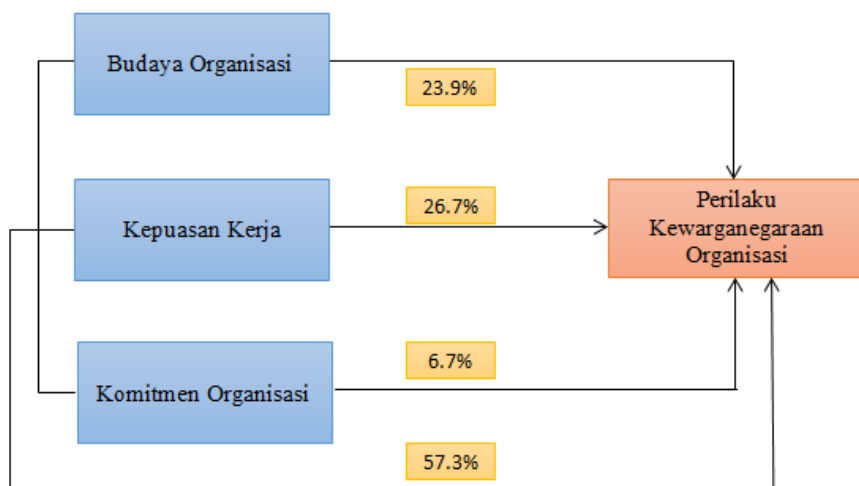
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3084.181	3	1028.060	22.380	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2296.796	50	45.936		
	Total	5380.977	53			

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

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

penelitian ini menunjukkan terdapat F hitung (22.380) lebih besar dari F tabel (2.79) artinya ke-3 (ketiga) variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (variabel terikat)



**Gambar 1.2**  
**Hasil Uji Hipotesis**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Dosen di *International Women University*, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator *altruisme* (tindakan sukarela), *conscientiousness* (kontrol diri), *civic virtue* (moral kewargaan), *sportmanship* (sikap toleransi) *courtesy* (sopan santun) dinilai baik. Dari ke lima indikator tersebut dengan skor tertinggi terdapat di indikator *civic virtue* dan *courtesy*, sedangkan presentase terendah ada pada indikator *sportmanship*. Budaya organisasi pada dosen di *International Women University* dikategorikan baik. Dari ke tujuh indikator skor tertinggi ada pada indikator orientasi hasil, sedangkan skor terendah ada pada kategori keagresifan. Kepuasan kerja pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator Pembayaran, kesempatan promosi, pekerjaan, atasan, dan rekan

---

kerja berada pada kategori baik. Dari ke lima indikator tersebut skor tertinggi terletak pada indikator atasan sedangkan skor terendah ada pada indikator pembayaran. Komitmen organisasi pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator efektif, berkelanjutan, dan normatif. Dari ketiga indikator tersebut skor tertinggi ada pada indikator efektif, sedangkan skor terendah ada pada indikator berkelanjutan.

2. Pencapaian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada dosen di *International Women University* dipengaruhi secara signifikan melalui Budaya Organisasi.
3. Pencapaian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada dosen di *International Women University* dipengaruhi secara signifikan melalui Kepuasan Kerja.
4. Pencapaian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada dosen di *International Women University* dipengaruhi secara signifikan melalui Komitmen Organisasi.
5. Pencapaian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada dosen di *International Women University* dipengaruhi secara signifikan melalui Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersamaan.

## SARAN

1. Diharapkan *International Women University* lebih meningkatkan penerapan perilaku kewarganegaraan organisasi secara optimal seperti memiliki rasa sikap yang *sportmanship*, memiliki sikap sering menghargai dan memperhatikan rekan kerja, bertanggung jawab terhadap organisasi yang menaunginya, memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang membutuhkan.
2. Diharapkan *International Women University* lebih meningkatkan tingkat budaya organisasi secara optimal melalui peningkatan yang berorientasi pada hasil seperti dengan menekankan para dosen agar mampu bekerja dengan hasil maksimal, mampu meningkatkan kemampuan diri, dan mampu menaikkan keefektifan kerja.
3. Diharapkan *International Women University* lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja dosen IWU dengan maksimal, seperti dengan meningkatkan pengembangan kemampuan pengawasan, hubungan sesama dosen, memberikan fasilitas kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab, memberikan promosi untuk dosen yang berprestasi.
4. *International Women University* harus mampu menanamkan sikap keterikatan emosional dengan tinggi pada dosen ke kampus, menanamkan sikap bangga dosen mengenai mereka menjadi bagian dari kampus IWU. Sehingga dosen mampu bertahan dan bekerja secara bersungguh-sungguh ketika mereka sudah memiliki keterikatan yang kuat dengan kampus.
5. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh tertinggi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di antara variabel independen yang lain. Karenanya IWU harus mempertimbangkan aspek-aspek yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja agar dapat membuat karyawan memiliki perilaku positif terhadap IWU.

## DAFTAR PUSTAKA

Endang Haryati, Emmy Mariatin, dan Sri Supriyantini, 2014, *Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. ISSN 2085-6601. Vol. 6. No. 2 Desember 2014 : (105-113).

Chairul Anam, 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Kepolisian Resort Jombang*. ISSN : 2580-9725. Vol. 1. Juni 2017.

- 
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Pustaka Fahima, Yogyakarta.
- Isniar Budiarti, 2015. *The Development Of Dimensions Of Organizational Culture*. The Inaugural Conference on Management and Sustainability in Asia. Hiroshima, Japan. ISSN 2189-2229. April 29 to May 01.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Yogyakarta:Andi.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Bahasa Indonesia Ed.* Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P Dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahrizal Siregar Dan Arif Partono Prasetio, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citezenship Behavior (Perilaku Ocb) Karyawan Kantor Distribusi Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*. E-Proceeding Of Management. ISSN : 2355-9357. Vol.2, No.3 Desember 2015.