Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Pada Karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung

Oleh :

Rifky Ramadhan Zulkarnaen

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota dalam tim kerja, dimana karyawan tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas, namun karyawan disarankan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan ekstra diluar tuntutan tugasnya yang dikenal dengan istilah perilaku kewargaan organisasi. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan rumus Newman dengan sample sebanyak 68 orang karyawan pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kueisoner. Pengujian statistik yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis jalur, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian: (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi.

Organizational Culture and Job Satisfaction Influence on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Bank Employees Bjb Syariah Central Bandung

Abstract – Effectiveness and team performance are determined by the member's ability where employees should not only do their job description, but are also encouraged to be initiative to do some extra work outside their job description. This is called Organizational Citizenship Behavior. The attempt to increase the organizational citizenship behavior is throught the organizational culture and employees job satisfaction which effect the employess organizational behavior in the end. This research aims to identify the impact of organizational culture and employees job satisfaction on organizational citizenship behavior. The object for this research is the employees of BJB Syariah Bank in Bandung.

The methods used are descriptive and verification. Sample taken by using Slovin and Newman formula, resulted in 68 employees as samples. Data is collected throught observation, interview, and questionnaires. Classic assumption test, path analysis, correlation analysis, R square test, and hypothesis test are calculate using SPSS 21.0 for Windows. The results are organizational culture, job satisfaction each has significant result on organizational citizenship behavior, and organizational culture has significant result on organizational citizenship behavior.

Keyword: *Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, mengakibatkan perusahaan menghadapi permasalahan yang semakin kompleks dan dinamis, selain itu persaingan yang begitu ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu faktor sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dan bagaimana perusahaan tersebut mampu memenuhi segala sesuatu yang dapat memotivasi sumber daya manusia tersebut agar mereka mampu dan mau serta loyal memberikan yang terbaik untuk perusahaan tanpa ada paksaan. Selain itu, menempatkan mereka sebagai asset yang sangat penting yaitu sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan.

Budaya organisasi sering diartikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain (Schein, 1985 dalam Johannes dan Silitonga 2013). Sistem penyebaran kepercayaan-kepercayaan serta nilai-nilai berkembang dalam organisasi dan kemudian mengarahkan perilaku anggotanya.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya dan juga sebaiknya perusahaan selalu memandang karyawannya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka di perlukan berbagai upaya yaitu salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karryawan. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam organisasi. Menurut (Cekmecelioglu *et al.,* 2012 dalam Prabandewi *et al.,* 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. (Yesika Yuniar dkk, 2011 dalam Prabandewi *et al.,* 2016) meyatakan kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi.

Bank BJB Syariah Pusat Bandung memiliki visi menjadi 10 bank terbesar dan sehat di indonesia, maka dari itu tentunya perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seiring perkembangan jaman Bank BJB memerlukan karyawan yang bekerja secara tim (*work team*). Menurut (Ahdiyana, 2010 dalam Oka, 2015) menyatakan OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja, organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut (Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003:515 dalam Wibowo, 2013:17) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Menurut (Stephen P. Robbins, 2003:525 dalam Wibowo, 2013:17) budaya organisasi adalah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Menurut (David, 2004 dalam Arianty, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 1997 dalam Johannes dan Silitonga, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman. Sedangkan menurut (Rivai, 2014:475) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya.

(Handoko, 2001:193-194 dalam Prabandewi dan Indrawati, 2016) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut (Spector, 2000 dalam Johannes dan Silitonga, 2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan atau terhadap aspek tertentu dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008 dalam Cahya dan Wibawa, 2016).

Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

(Organ, 2008 dalam Rini *et al.*, 2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat suka rela, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut (Smith, Organ, dan Near Konovsky & Pugh, 2004 dalam Rini *et al.*, 2013) OCB adalah perilaku karyawan berupa kerelaan mengerjakan tugas-tugas melebihi tugas pokoknya.

(Schnake, 1991 dalam Rini *et al.*, 2013) mendefinisikan OCB sebagai kecenderungan kepada fungsional, peraturan ekstra, kehidupan pro-sosial, dan diarahkan untuk dilakukan oleh setiap individu, kelompok yang berada di dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2001:11) penelitian deskriptif adalah : “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih”. Dengan demikian deskriptif analisis bertujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan

rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah: "Penulisan verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dalam kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dengan jumlah responden sebanyak 68 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Path Analisis

A. Koefisien Jalur

Besarnya korelasi antar variabel Budaya Organisasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2).

B. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r_{x1x2} sebesar 0,647 yang lainnya sama dengan koefisien jalur yang telah disajikan sebelumnya. Dengan demikian maka koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = (0,647)^2 = 0,418 = 41,8\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sub struktur pertama sebesar 41,8%. Hal ini menunjukan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pengujian Hipotesis

Diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 6,892. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=68-1-1=66, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar ± 1,997. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung untuk budaya organisasi sebesar 6,892, berada diluar nilai t-tabel (-1,997 dan 1,997). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X1

Diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_1 sebesar 3,927. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=68-2-1= 65, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,997. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,927, berada diluar nilai t-tabel (-1,997 dan 1,997). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung.

2. Pengujian Hipotesis Parsial X2

Diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_2 sebesar 4,970. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=68-2-1= 65, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,997. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,970, berada diluar

nilai t-tabel (-1,997 dan 1,997). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung yang diukur dari tujuh indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Bank BJB Syariah Pusat Bandung telah menerapkan budaya organisasi yang cukup diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada indikator orientasi pada manfaat.
2. Kepuasan Kerja pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung yang diukur dari lima indikator secara akumulasi tergolong cukup tinggi. Bank BJB Syariah Pusat Bandung cukup memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, dimana skor tertinggi berada pada indikator kepuasan terhadap promosi.
3. Perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung yang diukur dari lima indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung memiliki perilaku individu yang bersifat suka rela. Dimana skor tertinggi berada pada indikator sopan santun.
4. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung.
5. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat Bandung, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung sudah cukup baik. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali oleh pimpinan Bank BJB Syariah Pusat Bandung dalam memberikan penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan jenis penghargaan lainnya kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja bagi perusahaan, dengan diberikannya sebuah penghargaan maka akan memotivasi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan yang kompetitif.
2. Kepuasan Kerja pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung cukup

tinggi. Namun, pihak Bank BJB Syariah Pusat Bandung harus lebih memperhatikan kembali tentang gaji yang diberikan, dengan gaji yang diberikan sesuai kebutuhan karyawannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak kepada pekerjaan dan kemajuan perusahaan.

3. Perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada Bank BJB Syariah Pusat Bandung dinilai cukup baik. Namun perlu adanya perhatian terhadap tindakan sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja lain, dengan tindakan membantu rekan kerja lain akan meningkatkan hubungan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.

Aziri, B. (2011). *Job satisfaction: literatur review. Management Research and Practice*. Vol. 3. No. 4. pp: 77-86.

Barker et al. (2002). *Research Methods in Clicical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England.

Cekmecelioglu, Hulya Gunuz, Ayse Gunselan Tugce Ulutas. (2012). Effect of Emotional Inteligence On Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 58.pp: 363-369.

Cooper, Donald R. Dan Schindler, Pamela S. (2006). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Media Global.

David, Fred R. (2004) *Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.

Davis, Keith dan Newstrom, (2001). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., and Lord, R. G. (2002). *Examining the roles of job involvement and work centality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance*. *Journal of Organizational Behavior , 23*(1), 93-108.

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

Elanain, H. A. (2007). *Relationship between personality and organizational citizenhsip behavior: Does personality influence employee citizenship? International Review of Business Reaserch Papers, 3*(4), 31-43.

Elfina Purba, Debora (2003). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.* Yogayakarta: BPFE.

Faruk. (2013). *Pengantar Sosiologi Sastra: dari Strukturalisme Genetik sampai Post Modernisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM spss 19 (edisi kelima). Semarang: Universitas Dipenegoro.

Greenberg, J., Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Unders*

tanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice-Hall International.

Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. *Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husein Umar, (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet ke 6,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jumari, dkk. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi*. Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. e-Journal. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Volume 4 No. 1 Tahun 2013.

Koesmono, H. Teman. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), h: 30-40.

Konovsky, M. A., and Pugh, S. D. (1994). *Citizenship behavior and social exchange*. *Academy of Management Journal*, *37*(3), 656-696.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2000). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy, *Edisi Pertama*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. (2007). *Perilaku Organisasi*, *buku 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat.

Lafolette, W., (2005). "*How is The Climate on Your Organization*?" Personal Journal of Industrial and Organizational Psychology.Vol. 54.

Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books

Luthans, F, (1997). *Organizational Behavior*. McGraw Hill, Singapore.

Luthans, Fred, (1998). *Organizational Behavior, Eight Edition*, McGraw-Hill, International Book Company, New York.

Mayfield. (2013). *Promoting Organizational Citizenship Through Job Design*. *Journal of Business Disciplines*, 11 (1), pp: 223-243.

McNeese–Smith, Donna, (1996). "*Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment* " Hospital & Health Services Administration, Vol. 41: 2, p. 160-175.

Morrison, E. W. (1994). Role definition and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, *37*(6), 1543-1567.

Novliadi, F. (2006). *Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*. *Psikologia, 2*(1), 39-46.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2008), *Organizational Citizenship Behavior*: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Sage, Thousand Oaks, CA.

Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Purba, D. E., and Seniati, A. N. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitment organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Sosial Humaniora*, *8*(3), 105-111.

Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi 8.* Prentice Hall, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.

Robbins, Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. *Edisi 16. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat

Schnake, M. (1991). *Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. Journal Human Relat ions*, 44, 735-759.

Schein, (1985), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.Inc.

Shore, L. M., and Wayne, S. J. (1993). *Commitment and employee behavior: Of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 78(5), 774-780*.

Spector, Paul E. (2000). *Industrial & Organizational Pcychology. Research & Practice (2nd*). USA : John Wiley & Sons.In.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan: *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods*). CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2012). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidika*n (*Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*). CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keenam. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Sweeney, Paul D. & Dean B. McFarlin. (2002). *Organization Behavior: Solutions for management*. McGraw-Hill, International Edition.

Sommer, S. M., Bae, S. H., and Luthans, F. (1996). *Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents of Korean*. *Human Relations*, *49*(7), 977-993.

Swaminathan, Sawanvitha. (2013). *Job Satisfaction as A Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study*. *Global Journal of Business Research, 7 (1), pp:71-76*.

Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Penerbit Genesis

Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini dan Lina Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Penerbit Genesis.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Graha ilmu, Jakarta.