

# Pengaruh *Quality of Work Life*, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan KSP Maju Bersama Jaya Magelang

Amanda Amelia

Universitas Widya Mataram

Kristiana Sri Utami

Universitas Widya Mataram

Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta

e-mail: [amandaamelia077@gmail.com](mailto:amandaamelia077@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to prove and analyze the effect of quality of work life, compensation, and work motivation on organizational citizenship behavior in KSP Maju Bersama Jaya Magelang employees. The research was conducted quantitatively, with the sample analyzed being 14 employees. This research method is carried out in stages starting from the introduction to the processing of data that the author and the preparation of research reports have obtained. The study's results prove that quality of work life, compensation, and work motivation do not partially or simultaneously affect organizational citizenship behavior. Other results show that the magnitude of the influence of quality of work life, compensation, and work motivation on organization citizenship behavior on organization citizenship behavior is 39.0%.*

**Keywords:** *quality of work life, compensation, work motivation, organizational citizenship behavior (OCB).*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kualitas lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan KSP Maju Bersama Jaya Magelang. Penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan sampel yang dianalisis sebanyak 14 orang karyawan. Metode penelitian dilaksanakan mulai dari pendahuluan sampai dengan pengolahan data yang telah penulis peroleh dan penyusunan laporan penelitian. Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil lainnya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *quality of work life*, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior* adalah sebesar 39,0%.

**Kata kunci:** *quality of work life, kompensasi, motivasi kerja, organization citizenship behavior (OCB).*

## LATAR BELAKANG

Baik koperasi swasta maupun milik negara, tentunya saling menunjukkan performanya dengan berusaha menarik nasabah sebanyak mungkin. Berdasarkan data dari <https://www.bps.go.id>, pada 2021 ada sebanyak 127.846 unit koperasi di Indonesia, jumlah ini mengalami kenaikan sebesar 0,56% dibandingkan tahun sebelumnya. Dari data tersebut, menunjukkan besarnya daya saing koperasi di Indonesia. Sebagai pengendali aktivitas yang dituangkan dalam setiap tugas dan pekerjaan, tentunya kinerja karyawan di dalamnya turut andil karena karyawan memiliki peran yang strategis didalam koperasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerjanya sebagai pemegang peranan penting bagi perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2013).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1995 Pasal 1 (2), menjelaskan bahwa koperasi yang hanya bekerja dibidang simpan pinjam merupakan pengertian koperasi simpan pinjam. Menurut Rudianto (2010), koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan dana anggota yang membutuhkan dana adalah pengertian koperasi simpan pinjam, dan Subandi (2010) mengatakan bahwa koperasi yang hanya berusaha menyimpan pinjam merupakan koperasi kredit atau koperasi simpan pinjam. KSP Maju Bersama Jaya Unit Magelang ini beralamatkan di Perum Lembah Hijau, Jalan Merica II No. 25 RT 01/21, Banyurojo, Mertoyudan, Kab. Magelang, Jawa Tengah 56172 Saat ini koperasi di unit ini memiliki 14 karyawan dengan struktur organisasi yaitu 1 pengurus cabang, 3 staf, 1 kasir, 2 admin, dan 7 orang marketing.

Menurut Robbins dan Judge (2013), menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour (OCB)* merupakan perilaku ekstra peran karyawan yaitu kinerja organisasi yang muncul sebagai dampak positif perilaku karyawan di luar tanggung jawab tugas dan pekerjaan. Perilaku ini timbul dengan sendirinya dalam diri karyawan sebagai wujud pemberian kontribusi lebih terhadap kinerja organisasi.

Menurut Susanti (2015), bahwa dalam menciptakan *quality of work life (QWL)* yang baik dapat mengembangkan perilaku OCB. *Quality of work life* yang baik juga penting untuk mengembangkan perilaku OCB. Hal ini karena karyawan dengan QWL yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara

positif tentang organisasi, lebih siap membantu orang lain, dan melakukan pekerjaan hingga melampaui ekspektasi organisasi.

Menurut Sutrisno, (2010) sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka maka segala hal yang diterima karyawan disebut kompensasi. Semua jenis pembayaran atau ketidakseimbangan yang diberikan kepada pekerja yang berdampak pada pekerjaan mereka disebut kompensasi (Dessler, 2011). Menurut Mathis dan Jackson (2009), kompensasi adalah komponen penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk perusahaan tertentu.

Motivasi kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang dapat membentuk OCB pada karyawan. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dan individu (Simon dan Naftalia, 2016). Menurut Winardi (2008), motivasi kerja merupakan kerelaan dan kesediaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan disesuaikan kemampuan individu tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mohammad, Kiumarsi, dan Hashemi (2016), *quality of work life* (QWL) merupakan faktor yang memengaruhi OCB, yang berarti bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi terus positif dengan tingkat OCB yang lebih tinggi. Kualitas kehidupan kerja (QWL) diharapkan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan perusahaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada perusahaan. Kepuasan kerja juga diharapkan akan menyebabkan lebih banyak. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Prayitno (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun penelitian yang dilakukan oleh Roymon Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017) menemukan bahwa kompensasi, yang mencakup pembayaran tunai secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Maju Bersama Jaya Unit Magelang. Koperasi simpan pinjam yang fokus melayani pelanggannya masih memiliki potensi untuk memberikan layanan yang lebih baik .

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Rohayati (2017), *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan upaya seseorang untuk melebihi tuntutan peran mereka di tempat kerja dan dihargai atas kinerja mereka. OCB mencakup berbagai perilaku, seperti mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja, membantu rekan lain, dan turut andil dalam tugas tambahan. Perilaku ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki nilai tambahan, yang merupakan salah satu jenis perilaku prososial, atau perilaku sosial yang positif.

### ***Quality of Work Life***

Menurut Siagian (2015), *quality of work life* adalah usaha dalam kehidupan organisasi yang mana untuk berpartisipasi dalam menentukan cara mereka bekerja dan mencapai berbagai maksud dan tujuan maka karyawan diberi kesempatan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas hidup kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kepuasan kerja organisasi, menurunkan absensi dan kinerja karyawan.

### **Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan kompensasi sebagai semua ketidakseimbangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pekerja atas kinerjanya di perusahaan atau organisasi. Pendapat ini sejalan dengan Handoko (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah ketidakseimbangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pekerja atas kinerjanya di perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan memuaskan akan berdampak positif pada tingkat komitmen (Frinanda, Husniati, & Fadhilah, 2021; Sandi, Sumardjo, & Widiastuti, 2020).

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mc Clelland (1987), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan, sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa motivasi

adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitiannya adalah kausal. Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh karyawan KSP Maju Bersama Jaya yang berjumlah 14 orang. Sampel ini diambil karena jumlah karyawan yang cukup kecil. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas, hipotesis klasik, hipotesis, koefisien determinasi, dan analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

No.	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	<i>Quality of Work Life</i>	0,711	0,5324	Valid
2.		0,675	0,5324	Valid
3.		0,612	0,5324	Valid
4.		0,769	0,5324	Valid
5.	Kompensasi	0,883	0,5324	Valid
6.		0,615	0,5324	Valid
7.		0,669	0,5324	Valid
8.		0,549	0,5324	Valid
9.	Motivasi Kerja	0,718	0,5324	Valid
10.		0,601	0,5324	Valid
11.		0,590	0,5324	Valid
12.		0,602	0,5324	Valid
13.		0,626	0,5324	Valid
14.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,773	0,5324	Valid
15.		0,843	0,5324	Valid
16.		0,618	0,5324	Valid
17.		0,902	0,5324	Valid
18.		0,794	0,5324	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Dari hasil uji validitas di atas, variabel *quality of work life*, kompensasi, motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* yang dituangkan pada pertanyaan kuesioner seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r$ -hitung  $> 0,5324$ .

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
QWL (X1)	0,602	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,654	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,720	0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *quality of work life*, kompensasi, motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* seluruhnya dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31594513
Most Extreme Differences	Absolute	,205
	Positive	,126
	Negative	-,205
Test Statistic		,205
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

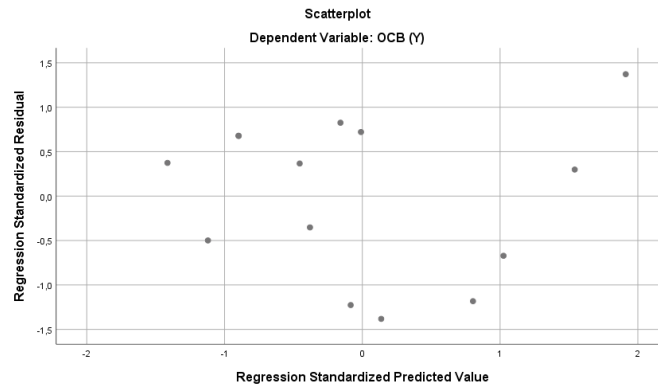
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Dari hasil analisis tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,116 > 0,05$  yang mana dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

## b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis Grafik Scatterplot di atas, menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sebab tidak ditemukan pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

## c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,614	5,536		2,820	,018		
QWL (X1)	,856	,415	,682	2,065	,066	,559	1,789
Kompensasi (X2)	-,623	,293	-,676	-2,130	,059	,606	1,651
Motivasi (X3)	-,312	,399	-,228	-,781	,453	,717	1,394

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan analisis tabel di atas diperoleh nilai Tolerance sebagai berikut.

- QWL (X1)  $0,559 > 0,1$  sedangkan nilai VIF  $1,789 < 10,00$ . Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
- Kompensasi (X2)  $0,606 > 0,1$  sedangkan nilai VIF  $1,651 < 10,00$ . Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas,

- c. Motivasi (X3)  $0,717 > 0,1$  sedangkan nilai VIF  $1,394 < 10,00$ . Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,614	5,536		2,820	,018
	QWL (X1)	,856	,415	,682	2,065	,066
	Kompensasi (X2)	-,623	,293	-,676	-2,130	,059
	Motivasi (X3)	-,312	,399	-,228	-,781	,453

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Persamaan :

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

**Keterangan:**

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi (Nilai Pendugaan)

$X_1$  = *Quality of Work Life (QWL)*

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Motivasi Kerja

Maka berdasarkan hasil analisis tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,614 + 0,856X_1 - 0,623X_2 - 0,312X_3$$

- Konstanta 15,614 menunjukkan bahwa nilai Y tetap sebesar 15,614 apabila  $X_1, X_2,$  dan  $X_3$  bernilai 0.
- Hasil uji regresi untuk variabel *Quality of Work Life (X1)* menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b = 0,856$ , yang berarti bahwa jika nilai  $X_1$  meningkat 1 poin, maka nilai Y juga meningkat 1 poin.
- Hasil uji regresi untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai  $b = -0,623$ , yang



berarti bahwa apabila nilai X2 meningkat 1 poin, maka variabel Y juga akan mengalami penurunan sebesar -0,623.

- d. Hasil uji regresi untuk variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai  $b = -0,312$ .

## Uji Hipotesis

### a. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,416	3	4,805	2,135	,159 <sup>b</sup>
	Residual	22,512	10	2,251		
	Total	36,929	13			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompensasi (X2), QWL (X1)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Menurut hasil analisis tabel ANOVA di atas, dihasilkan nilai F hitung 2,135 < F tabel 3,708 dan nilai signifikan 0,159 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

### b. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,614	5,536		2,820	,018
	QWL (X1)	,856	,415	,682	2,065	,066
	Kompensasi (X2)	-,623	,293	-,676	-2,130	,059
	Motivasi (X3)	-,312	,399	-,228	-,781	,453

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Nilai t hitung variabel *quality of work life* (X1) sebesar 2,065 < nilai t tabel 2,178 dan nilai sig yaitu 0,066 > 0,05, Maka artinya *quality of work life*

secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X2) sebesar  $-2,130 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,178$  dan nilai sig yaitu  $0,059 > 0,05$ , Maka artinya kompensasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X3) sebesar  $-0,781 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,178$  dan nilai sig yaitu  $0,453 > 0,05$ , Maka artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,207	1,500

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompensasi (X2), QWL (X1)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis di atas, persentase variasi variabel Y (OCB) yang dapat dijelaskan oleh variabel QWL (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) adalah 39,0 %. Persentase sisanya yaitu sebesar 61,0 % diberikan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat *quality of work life* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan KSP Maju Bersama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi tentang kualitas hidup kerja, semakin kecil pengaruh perilaku masyarakat organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roymon Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017), yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi tentang kompensasi, semakin rendahnya perilaku warga negara organisasi pada karyawan KSP Maju Bersama Jaya. Selain itu, temuan tersebut tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Roymon Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017), yang menemukan bahwa volatilitas mempengaruhi OCB secara signifikan, sedangkan motivasi kerja mempengaruhi OCB secara tidak signifikan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kesejahteraan organisasi pada karyawan KSP Maju Bersama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada persepsi yang lebih besar terkait dengan motivasi kerja, hal ini tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan KSP Maju Bersama Jaya. Kesimpulan ini tidak mendukung penelitian Wulandari dan Prayitno (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja tidak berpengaruh.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, imbalan, dan motivasi kerja terhadap perilaku warga negara organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap perilaku warga negara organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi tentang kompensasi, semakin rendahnya perilaku warga negara organisasi pada karyawan KSP Maju Bersama Jaya. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Roymon Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017), yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi OCB secara signifikan. Sebaliknya, penelitian Nur Hidayah (2021) menemukan bahwa baik kualitas hidup kerja maupun motivasi kerja mempengaruhi OCB secara langsung maupun tidak langsung.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life*, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *organisational citizenship behaviour* pada KSP Maju Bersama Jaya.

Dari hasil penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas sampel yang digunakan guna mendapatkan hasil yang lebih representatif. Penelitian ini juga menyarankan agar pendekatan metodologis yang berbeda digunakan untuk memperkuat validitas temuan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- I Putu Adi Kususma Putra, I. G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 8, 4447-4474, ISSN: 2302-8912. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i08.p15>
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *AGORA Vol. 6. No. 2* .
- Suhardi. (Juli 2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita 4(2) (296-315)*
- Pourkiani Masoud, Farokhian Abdolmajid and Gheisari Farhad. (2014). Explaining The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior Among Employees of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences. 4(3), pp. 282-290*
- Lakshmi Putu Aninditha Veera dan Nicholas Simarmata. (2015). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Psikologi Udayana. 2(1), hh:25-37*
- Maria. Zayas Ortiz., Ernesto. Rosalio Eulalia., Marquez Pablo. Colon Gruneiro. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behavior in a sample of private banking employees”. *International Journal of Sociology and Social Policy, 35(1): h:91-100*
- Nadia Tri Hastuti, U. D. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life E (QWL) Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI, Vol. 2 No. 1 ISSN (2775-1805)*.
- Nofsri Suriyana, R. A. (2020). Pengaruh Tingkat Quality of Work Life, dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.

Graindo Mediatama. *JMPIS E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768, 1(2)*. Diambil kembali dari <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/320/197>

Rauf F.H. Abdul. (2014). Perception of Organizational Justice as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Schools in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*. 6(12), pp: 124-130

Rohayati, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart –Study & Management Research*, Xi(1), 20–38.

Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta : Bumi Aksara..