

ANALISIS PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA KANTOR PUSAT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI

Nadya Gea Elvira¹, Kustini Kustini^{2*}

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia
nadyatata2000@gmail.com¹, kustini.ma@upnjatim.ac.id^{2*}

Submitted: 02nd August 2022/ **Edited:** 13th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022

Cited on: Elvira, N. G., & Kustini, K. (2022). ANALISIS PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA KANTOR PUSAT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 986-996.

ABSTRACT

This study is useful in knowing the influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees. The population for this study is all workers of PT. Perkebunan Nusantara XI are 173 people with a total of 63 respondents. This study uses quantitative methods carried out at PT. Perkebunan Nusantara XI and used a technique for data collection by proportional random sampling. With the collection of data through observation, interviews and questionnaires. From the results of this study, it is found that if organizational culture has a positive and insignificant influence on OCB, it can be concluded that a high level of good organizational culture cannot increase the level of OCB. Organizational commitment has a positive and significant influence on OCB, it can be concluded that high organizational commitment can increase OCB well.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment, OCB

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat diperlukan di berbagai peranan berada di organisasi, peran sumber daya manusia sangat diperlukan karena bisa memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Sebuah organisasi apabila tidak mempunyai suatu sumber daya manusia bagus tentunya akan berdampak pada organisasi yang sulit untuk pencapaian tujuan industri. Suatu hal yang juga perlu diperhatikan organisasi untuk melakukan pengelolaan fungsi manajemen ialah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas serta efisiensi (Sukarno & Kustini, 2018). Pada dunia kerja saat ini kemampuan fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan sangat penting, organisasi tidak hanya menginginkan sumber daya manusia yang baik dan produktif saja tetapi organisasi juga mengharapkan seorang karyawan bersedia mengerjakan tugas diluar dari deskripsi pekerjaan seorang karyawan ialah sikap serta perilaku pekerja dalam mengerjakan pekerjaan dengan tulus, sukarela, senang hati serta tidak harus

selalu diperintah serta diatur perusahaan guna memberikan suatu pelayanan yang bagus yang disebut dengan istilah OCB atau *Organizational Citizenship Behavior*.

OCB sering diartikan adanya perilaku pekerja yang diluar kewajiban formal pekerjaan dengan arti karyawan melakukan pekerjaan lain diluar tugas dan tanggung jawabnya serta tidak terdapat hubungan secara langsung oleh kompensasi. Artinya, karyawan dengan perilaku OCB yang besar rela untuk tidak di beri bayaran dengan bentuk uang maupun bonus, dan masing – masing individu lebih ke perilaku sosial yang melebihi apa yang diharapkan. OCB mempunyai karakteristik adanya perilaku secara sukarela atau *extra-rol behavior* dengan tidak tergabung pada perilaku yang dikerjakan, uraian jabatan, saran maupun perintah, tidak mudah untuk terlihat dan dinilai dengan evaluasi kerja serta perilaku ini bersifat membantu atau menolong (Tisnawati Sule & Priansa, 2018). Upaya secara sukarela serta konstruktif dalam membuat suatu perubahan di organisasi, dengan para pekerja mempunyai rasa tanggung jawab dengan pribadi guna melakukan pekerjaan diluar *jobdesc* yang diberikan guna untuk pencapaian tujuan dalam organisasi (Kustini et al., 2020). Pekerja dengan citizenship baik mempunyai ciri dengan sukarela bersedia mengerjakan pekerjaan ekstra, berusaha terhindar dari konflik, menghargai regulasi perusahaan, bersedia memaklumi adanya kerugian serta gangguan berhubungan oleh pekerjaan (S. P. Robbins & Judge, 2015).

Penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara XI ialah perusahaan naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak pada bidang perkebunan tebu untuk menghasilkan gula dan di bidang produksi atau pembuatan alkohol serta spiritus dari tetes tebu. Perilaku OCB sangat jarang terjadi di antara karyawan, para karyawan cenderung melakukan pekerjaan secara individual tanpa ada sikap secara sukarela membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat terlihat melalui sifat individual serta rendahnya kerjasama pekerja di dalam pengerjaan pekerjaannya. Karyawan rata – rata melakukan pekerjaan secara individual yang dimana terlihat acuh tak acuh terhadap karyawan lain, karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI melakukan pekerjaan dalam bentuk tim jika mendapatkan perintah dari pimpinan. Hal tersebut menunjukkan adanya pnerapan untuk budaya organisasi rendah karena para pekerja mempunyai kesadaran diri yang rendah dan menyepelekan budaya organisasi yang sudah dijalankan. Budaya organisasi memiliki pengaruh akan kepuasan pekerja sebab budaya organisasi ialah suatu keyakinan

mendasar mengenai visi, misi, tujuan serta nilai panutan anggota dari seorang pimpinan sampai karyawan dengan level rendah (Tisnawati Sule & Priansa, 2018).

Tentunya perusahaan akan memerlukan karyawan yang bertanggung jawab untuk pekerjaannya serta perusahaan dimana tempat bekerja (Fajrina & Kustini, 2022). Setiap karyawan diharuskan memiliki sifat setia kepada organisasi, kesetiaan karyawan kepada organisasi akan menimbulkan rasa kepedulian terhadap organisasi bisa membuat organisasi meraih tujuan perusahaan. Studi yang dikerjakan Ukkas & Latif (2017) menampilkan komitmen organisasi dalam kenyataannya memiliki pengaruh yang positif serta signifikan akan perilaku OCB yang ada pada pekerja karyawan. Beberapa karyawan terlihat berbincang diluar topik pekerjaan disaat jam kerja selain itu permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu beberapa bekerja yang datang pagi hanya untuk absensi lalu karyawan meninggalkan kantor untuk mencari sarapan atau hal lainnya. Komitmen organisasi ialah keterlibatan, identifikasi rasa serta loyalita para pekerja untuk organisasi yang merupakan tempatnya dalam bekerja serta mengabdikan (Suwatno & Priansa, 2014). Tujuan dilakukannya studi ini ialah guna mengukur adanya pengaruh budaya organisasi akan *organizational citizenship behavior*, serta mengukur adanya pengaruh dari komitmen organisasi akan *organizational citizenship behavior*.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Bagi Sutrisno (2019) budaya organisasi bisa diartikan suatu perangkat dari sistem atau *value*, asumsi atau *assumptions*, keyakinan atau *beliefs*, norma yang sudah berlaku serta dilakukan kesepakatan dan telah diikuti anggota organisasi dalam pedoman untuk perilaku serta penyelesaian permasalahan dalam organisasi. Budaya organisasi dikatakan budaya dari perusahaan merupakan seperangkat norma maupun nilai yang telah lama berjalan serta diikuti anggota organisasi atau karyawan untuk norma dari perilaku guna penyelesaian permasalahan perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi menurut Sulaksono (2015) mendefinisikan budaya organisasi ialah sistem makna bersama diikuti anggota dari organisasi yang menjadi pembeda diantara organisasi yang lain. Sistem makna bersama tersebut, jika diperhatikan dengan baik ialah karakteristik penting atau utama yang sangat dihargai dalam organisasi. Adapun

indikator dari budaya organisasi yang digunakan terdiri dari : 1) Adanya Kesadaran diri, 2) Keagresifan, 3) Orientasi tim

Komitmen Organisasi

Bagi P. S. Robbins & Judge (2017), komitmen organisasi merupakan keadaan seorang pekerja yang mempunyai keinginan kuat guna melindungi keanggotaannya pada perusahaan. adanya hal tersebut bukan hanya perihal jenjang karir, gaji dan lain lain , namun menyangkut perasaan serta keamanan mendalam bekerja dalam perusahaan tersebut. Samsuddin (2018), komitmen organisasi merupakan kontrak atau perjanjian guna mengerjakan suatu hal. Dalam bentuk janji untuk orang lain ataupun pada diri sendiri. Komitmen ialah suatu pengakuan secara utuh atas sikap sebenarnya yang terlahir dari watak seseorang. Adapun indikator komitmen organisasi yang digunakan terdiri dari : 1) Adanya keinginan karyawan, 2) Kesetiaan karyawan, 3) Kebanggaan karyawan untuk organisasi

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Bagi Titisari (2014), yaitu suatu perilaku yang tidak selalu bisa terlihat, entah pada rekan sesama kerja ataupun pada organisasi. Dimana pada perilaku itu terdapat perilaku yang melebihi dari perilaku yang standar serta memberikan suatu manfaat untuk organisasi. Gambaran dari OCB dalam kinerja dapat terlihat pada karyawan serta memberikan pengaruh yang positif untuk organisasi. Adapun indikator *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang digunakan terdiri dari : 1) *Altruisme* atau suatu perilaku untuk membantu, 2) *Conscientiousness* atau kesungguhan untuk bekerja, 3) *Sportmanship* atau kepemilikan toleransi tinggi, 4) *Courtesy* atau sikap yang sopan, 5) *Civic virtue* atau mendahulukan kepentingan secara bersama.

METODE PENELITIAN

Budaya Organisasi merupakan seluruh perilaku, perasaan, keyakinan serta simbol yang mencerminkan organisasi. Indikator pengukuran dalam budaya organisasi ialah: a) Kesadaran Diri, b) Keagresifan, c) Orientasi Tim. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap dari seseorang atas organisasi sebagai loyalitas serta untuk pencapaian dari visi, misi serta tujuan untuk organisasi. Indikator pemakaian untuk mengukur komitmen organisasi yaitu : a) Adanya kemauan karyawan, b) Kesetiaan para karyawan, c) Kebanggaan karyawan untuk organisasi. *Organizational citizenship behaviour* (OCB)

adalah suatu perilaku secara sukarela oleh para pekerja guna mengerjakan pekerjaan di luar dari kewajibannya untuk kemajuan serta keuntungan suatu organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behaviour* adalah : a) *Altruisme* (perilaku menolong), b) *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), c) *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), d) *Courtesy* (bersikap sopan), e) *Civic virtue* (mengedepankan kepentingan bersama).

Studi ini memakai metode kuantitatif memakai teknik untuk pengambilan sampel dengan *proportional random sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan seluruh anggota memiliki kesempatan sama guna dipakai sampel penelitian. Dengan populasi seluruh karyawan di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI di seluruh bagian yang dijadikan sampel sebesar 63 karyawan serta teknik untuk pengumpulan data menggunakan data primer yang didapat melalui observasi, wawancara serta kuisioner yang disebarkan kepada responden. Teknik untuk analisis yang digunakan pada studi ini memakai aplikasi PLS atau *Partial Least Square* serta melalui uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Indikator dapat dikatakan valid sebagai alat ukur sesuai jika perolehan dari *Outer Loading* > 0,70. Guna mendapat perolehan untuk validitas konvergen pada indikator serta variabel diperoleh dengan *Outer Loading*. Berdasar dari Tabel 1, seluruh konstruk mempunyai nilai > 0,70, dapat diambil kesimpulan jika pengukuran sudah bisa terpenuhi untuk kriteria dari validitas yang konvergen.

Tabel 1. *Outer Loading* antara Indikator dengan Variabel

	Samp el Asli (O)	Rata- rata Samp el (M)	Standar Deviasi (STDE V)	T Statistik (IO/STDE V)	P Value s
X1.1 <- X1_Budaya Organisasi	0,898	0,881	0,101	8,873	0,000
X1.2 <- X1_Budaya Organisasi	0,839	0,829	0,115	7,289	0,000
X1.3 <- X1_Budaya Organisasi	0,880	0,870	0,099	8,866	0,000
X2.1 <- X2_Komitmen Organisasi	0,834	0,827	0,113	7,368	0,000
X2.2 <- X2_Komitmen Organisasi	0,812	0,786	0,140	5,815	0,000
X2.3 <- X2_Komitmen Organisasi	0,739	0,722	0,122	6,052	0,000
Y.1 <- Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,849	0,816	0,132	6,418	0,000
Y.2 <- Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,808	0,770	0,147	5,480	0,000

	Samp el Asli (O)	Rata- rata Samp el (M)	Standar Deviasi (STDE V)	T Statistik (IO/STDE V)	P Value s
Y.3 <- Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,805	0,793	0,107	7,521	0,000
Y.4 <- Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,737	0,733	0,076	9,666	0,000
Y.5 <- Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,802	0,801	0,103	7,776	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Validitas konvergen bisa didapat dari perolehan *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap bagian konstruk serta minimal sejumlah 0,50. Berdasar dari Tabel 2, semua perolehan untuk nilai AVE > 0,50 , bisa diambil kesimpulan bahwa pengukuran sudah melengkapi atas kriteria untuk validitas konvergen serta bisa dikatakan ideal.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_Budaya Organisasi	0,761
X2_Komitmen Organisasi	0,633
Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,642

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

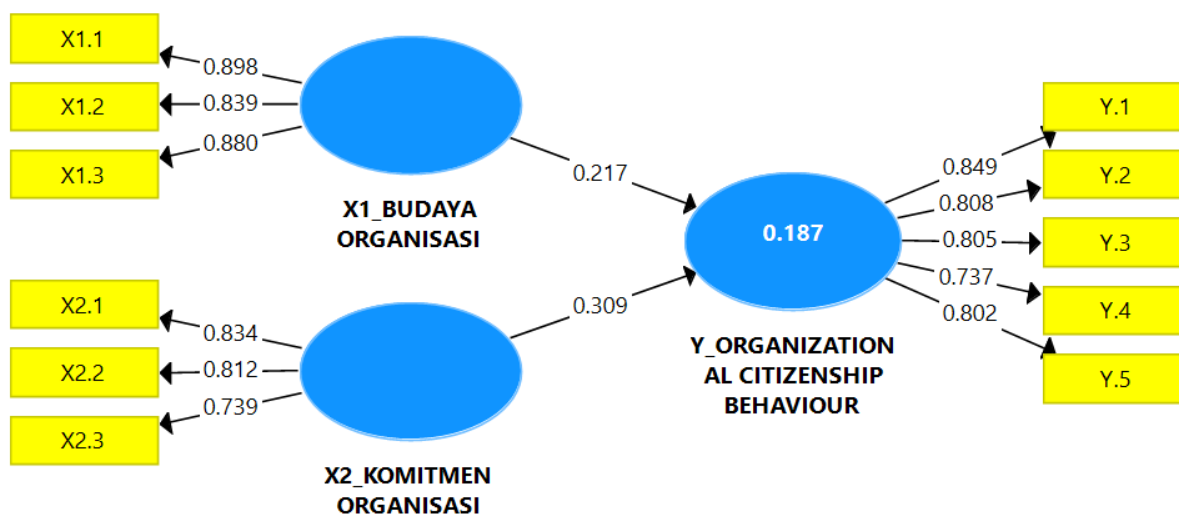
Uji Reabilitas

Kuisioner bisa disebut reliabel jika perolehan nilai dari *Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* > 0,70. Uji reliabilitas dikerjakan guna melakukan pengukuran dari konsistensi atas jawaban para responden. Dari Tabel 3 menampilkan untuk *Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* mendapatkan perolehan koefisien lebih tinggi 0,70 oleh sebab itu jawaban dari para responden bisa dikatakan konsisten serta kuisioner studi ini dapat dikatakan sudah reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
X1_Budaya Organisasi	0,844	0,905
X2_Komitmen Organisasi	0,715	0,838
Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,870	0,899

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022



Gambar 1. Hasil Pengujian Model PLS

Dapat dilihat pada gambar 1 output PLS dengan perolehan untuk factor loading dari setiap indikator yang berada diatas simbol panah tepat diantara variabel serta indikator, dapat terlihat nilai besaran untuk *path coefficients* terletak diatas simbol panah tepat diantara variabel eksogen akan variabel endogen. Lalu dapat terlihat perolehan R-Square tepat ada pada lingkaran dari variabel endogen (variabel *Organizational Citizenship Behaviour*). Model dalam pengukuran variabel yang reflektif yaitu variabel Budaya dari Organisasi, Komitmen Organisasi, serta *Organizational Citizenship Behaviour* pada tabel outer loading.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Koefisien Jalur	Rata-Rata Sample	Standar Deviasi	T Statistiks	P Values
X1_Budaya Organisasi -> Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,217	0,237	0,122	1,784	0,075
X2_Komitmen Organisasi -> Y_ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,309	0,341	0,120	2,582	0,010

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Pengujian untuk perolehan *p-values* dikerjakan melalui perbandingan atas nilai dari *p-values* serta t-tabel ($\alpha = 0,05$) dan menggunakan batas signifikan sebesar 5% dengan *alpha* merupakan level akan kesalahan secara maksimum diperbolehkan dalam studi. Nilai untuk *p-values* dengan hipotesis ke satu lebih tinggi ($>$) 0,05, dengan arti

diperoleh adanya suatu pengaruh yang tidak signifikan secara tepat diantara X_1 akan Y . Diabndingkan dengan perolehan $p-values$ pada hipotesis yang ke dua dengan nilai kurang ($<$) 0,05, dengan arti diperoleh adanya pengaruh signifikan dengan langsung diantara X_2 akan Y . Untuk nilai dari uji-t adalah pengaruh secara signifikan atas variabel serta diperoleh jika perolehan $t-statistic >$ perolehan t -tabel (*critical value*) dalam $\alpha = 0,05$. Bisa disimpulkan jika t -tabel dengan perolehan 1,96. Berdasar Tabel 4, bisa dilihat bahwa perolehan untuk $t-statistic$ dengan hipotesis ke satu dengan perolehan kurang 1,96, dengan arti adanya suatu pengaruh dengan tidak signifikan serta langsung diantara X_1 akan Y . Untuk perolehan $t-statistic$ hipotesis yang kedua lebih tinggi 1,96, dapat diartikan adanya suatu pengaruh dengan signifikan serta langsung diantara X_2 akan Y . Sampel dengan original digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Dari perolehan output diperoleh sampel secara original dengan nilai hipotesis $X_1 \rightarrow Y$ sebanyak 0,217 serta hipotesis untuk $X_2 \rightarrow Y$ sebanyak 0,309, dapat disimpulkan X_2 ialah hasil perolehan terbesar atau dominan dengan langsung akan Y . Bisa terlihat jika kedua hipotesis dengan perolehan sampel original positif yang diartikan jika variabel untuk X_1 ataupun X_2 mempunyai pengaruh dengan positif serta langsung akan Y .

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasar perolehan dalam studi ini didapatkan hasil Budaya Organisasi mempunyai suatu pengaruh secara langsung tidak signifikan serta positif akan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara XI di seluruh bagian yang ada di kantor pusat. Adanya hal tersebut bisa diartikan jika setiap pekerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI sudah melakukan *jobdesc* dengan baik dan maksimal di setiap tugas yang diberikan perusahaan namun memiliki kesadaran diri yang rendah pada saat memberikan bantuan untuk karyawan lain guna menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga tidak bisa terciptanya perilaku OCB Dapat diketahui bahwa terciptanya atau tidak terciptanya budaya organisasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XI tidak mempunyai suatu pengaruh untuk perilaku dari *organizational citizenship behaviour*.

Studi ini sejalan dengan studi yang dikerjakan Wahyudi & Tupti (2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan budaya organisasi mempunyai suatu pengaruh dengan positif

namun tidak signifikan akan kinerja serta hasil perolehan menampilkan studi jika budaya organisasi yang sudah dijalankan untuk bisa ditingkatkan maka akan berdampak untuk kinerja dari pegawai juga meningkat. Sedangkan studi ini tidak sejalan dengan studi yang dikerjakan Mangindaan et al. (2020) yang menyatakan budaya organisasi mempunyai suatu pengaruh secara signifikan serta positif akan *organizational citizenship behaviour*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan perolehan studi yang dikerjakan didapatkan hasil Komitmen Organisasi mempunyai suatu pengaruh secara langsung signifikan serta positif akan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara XI di seluruh Bagian yang ada di Kantor Pusat. Dapat disimpulkan dengan tingginya komitmen organisasi akan bisa menaikkan perilaku *organizational citizenship behaviour* dengan baik. Sesuai dengan studi Mahardika & Wibawa (2019) adanya pengaruh secara positif serta signifikan pada komitmen organisasi akan *organizational citizenship behaviour*. Jika semakin besar komitmen organisasi tentunya semakin besar pula *organizational citizenship behaviour* pada perusahaan. Artinya, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan kepada perusahaan harus benar – benar tercipta. Hasil penelitian menunjukkan, setiap karyawan dituntut mempunyai tanggung jawab untuk pekerjaan yang ditugaskan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat karyawan lain membutuhkan pertolongan maka akan timbul perilaku *organizational citizenship behaviour* yang sesuai dengan tuntutan perusahaan terhadap rasa tanggung jawab. Menampilkan jika perusahaan menuntut pekerja untuk mempunyai rasa komitmen organisasi tinggi, dimana bisa timbul *organizational citizenship behaviour* di PT. Perkebunan Nusantara XI.

KESIMPULAN

Perolehan dari studi ini dengan memakai analisis PLS guna mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi serta komitmen organisasi akan *organizational citizenship behaviour* karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI diseluruh bagian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dan tidak mempengaruhi perilaku *organizational citizenship*

behaviour di PT. Perkebunan Nusantara XI di seluruh bagian. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya organisasi dengan baik tidak bisa meningkatkan *organizational citizenship behaviour* yang baik. Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dan memberikan pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behaviour* PT. Perkebunan Nusantara XI di seluruh bagian. Dengan kesimpulan, semakin besar komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220–226.
- Kustini, K., Izaak, W. C., & Rini, H. P. (2020). Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Dan Proactive Behavior Terhadap Kinerja. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(3), 180–190.
- Mahardika, I., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340–7370.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16)(Salemba Empat, Ed). Jakarta: Pearson Education, Inc.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Sukarno, G., & Kustini, K. (2018). Pemicu Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Penguatan Knowledge Management Dan Budaya Kerja. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 462–472.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.
- Tisnawati Sule, E. P., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. PR Aditama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam*

meningkatkan kinerja karyawan.

- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.