



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai



Siva Asyah Aghnia¹, Denok Sunarsi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Indonesia

Email: sifaaghnia13@gmail.com, denoksunarsi@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-15 Revised: 2023-09-22 Published: 2023-10-31 Keywords: <i>Commitment; Organizational; Citizenship; Behavior; Satisfaction.</i>	This study aims to determine the effect of organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee job satisfaction at the Special Class 1A Tangerang District Court. The analytical methods used in this study are descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. With a total sampling of 67 respondents. The results showed the results of a multiple linear regression equation of $10.927 + 0.366X_1 + 0.830X_2$, meaning that job satisfaction even without being influenced by organizational commitment and OCB had an influence of 10.927. The result of this study is based on the value of the correlation coefficient (R) of 0.923 where the value (R) is between the value of the coefficient interval of 0.80-1.000. This means that the effect of the relationship between the variables of Organizational Commitment and OCB on Job Satisfaction simultaneously is very strong. The population in this study is employees of the Special Class 1A Tangerang District Court.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-15 Direvisi: 2023-09-22 Dipublikasi: 2023-10-31 Kata kunci: <i>Komitmen; Organisasi; Kewarganegaraan; Perilaku; Kepuasan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Dengan total sampling sebanyak 67 responden. Hasil penelitian menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda $10,927 + 0,366X_1 + 0,830X_2$, artinya kepuasan kerja walaupun tanpa dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan ocb mempunyai pengaruh sebesar 10,927. Hasil penelitian ini berdasarkan Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 yang dimana nilai (R) tersebut ada diantara nilai interval koefisien 0,80-1,000. Artinya pengaruh hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dan OCB terhadap Kepuasan Kerja secara simultan sangatlah kuat. Hasil pengujian variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F = 182,787 > \text{nilai } F \text{ tabel} = 3,14$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi

perubahan lingkungan yang terjadi Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual.

Menurut Colquitt, LePine et al., (dalam Wibowo 2020:1214) berpendapat bahwa "Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi". Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Bagi kehidupan organisasi, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi. Studi tentang kinerja kerja karyawan dan komitmen organisasi sangat penting terutama untuk manajemen tingkat atas dari organisasi.

Secara umum, OCB adalah komitmen sukarela seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas kontraktualnya. Dengan kata lain, OCB adalah perilaku individu yang menghasilkan nilai positif di luar pekerjaan kewajiban (in-role) sehingga berkontribusi positif terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja.

Peneliti menemukan fakta bahwa 41 dari 26 orang pegawai merasa setuju dengan pernyataan meluangkan waktu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang tidak termasuk dalam tanggung jawab saya hanya jika diminta atasan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pegawai yang tidak berperilaku OCB pada indikator Altruism sebesar 61.19% dimana pada indikator ini sangat memperhatikan tingkat kerelaan meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas yang bukan merupakan tanggung jawab. Di samping itu, 48 dari 19 orang pegawai setuju dengan pernyataan tidak menyukai rekan kerja yang sering bertanya sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pegawai yang tidak berperilaku OCB pada indikator courtesy sebesar 71.64% dimana pada indikator ini sangat memperhatikan tingkat kesediaan memberikan informasi dan konsultasi kepada rekan kerja.

Faktor lain yang menentukan keberhasilan organisasi dan menarik untuk dikaji adalah kepuasan kerja, karena karyawan yang puas akan lebih produktif, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung untuk berperilaku tidak maksimal dan tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, saling bantu-membantu, dan kinerjanya lebih maksimal. Selanjutnya Weiss dan Merlo (2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi positif atau negatif pekerjaan atau situasi pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap

dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus menjadi perhatian organisasi karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi. Rusaknya manajemen organisasi dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai yang ditandai dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas pelayanan, ketidakdisiplinan pegawai dan gejala negatif lainnya. Komitmen organisasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, untuk mencapai tujuan institusi setiap pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas IA Khusus harus memiliki komitmen dalam bekerja hal ini perlu untuk dibangun dikarenakan ada rasa saling membutuhkan.

Menurut Organ (2015:16) komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha (*extra effort*).

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Bagi kehidupan organisasi, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi. Studi tentang kinerja kerja karyawan dan komitmen organisasi sangat penting terutama untuk manajemen tingkat atas dari organisasi.

Organ (2015:71) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa dirinya atau bagaimana mereka memperlihatkan akan lebih mungkin untuk pegawai menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu merefleksikan ciri pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian mempresentasikan konsep orang secara keseluruhan, oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi dan lainnya. Dasar sikap mengidentifikasi bahwa pegawai terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk membalas perilaku di instansi.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menjadikan Pengadilan Negeri Tangerang kelas IA Khusus. Pengadilan Negeri Tangerang Kelas IA Khusus merupakan lembaga pra peradilan yang berkedudukan di Tangerang. Dalam pelayanannya kepada masyarakat, pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas IA Khusus selalu siap untuk saling membantu antar rekan untuk memberi pelayanan ekstra agar tercapainya tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan masalah, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas IA Khusus, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas IA Khusus, serta pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 responden PT Trijaya Lestari di Cikokol Tangerang, sampel yang digunakan berjumlah 57 responden PT Trijaya Lestari di Cikokol Tangerang, dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metodologi penelitian bertujuan untuk mendapatkan data-data guna memperoleh pengetahuan yang dapat dikembangkan untuk memecahkan permasalahan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan

positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. penelitian ini akan dilaksanakan di Pengadilan Negeri Tangerang Kelas IA Khusus yang beralamat di Jalan Taman Makam Pahlawan Taruna Nomor. 7, RT.001 / RW.009, Sukasari, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, Provinsi Banten. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk Pada uji normalitas, peneliti akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan metode *kolmogorvsmirnov*. Hal serupa juga dinyatakan oleh Sundayana (2015) pada bukunya, untuk menguji normalitas penelitian dengan data yang jumlahnya lebih dari 50 buah, disarankan menggunakan metode *kolmogorv-smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa variabel *Peningkatan Trust* memiliki nilai Z sebesar 0,000. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa data variabel *Peningkatan Trust* memiliki distribusi yang tidak normal. Selanjutnya, variabel *Visit Intention* diketahui memiliki nilai Z sebesar 0,000. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa sebaran data variabel *Visit Intention* juga tidak menyebar secara normal.

Dalam penelitian pengujian yang digunakan oleh Uji t Parsial dan Uji F Simultan

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan OCB (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

Tabel 1. Uji t Hitung

Coefficients ^a						
Model		UC		SC	t	Sig.
		B	St. Er	Beta		
1	(Constant)	8.046	3.474		2.316	.024
	Kom. Org (X1)	.345	.110	.191	3.146	.003
	OCB (X2)	.777	.059	.794	13.060	.000

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,146 > 1,669$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh OCB (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,060 > 1,669$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh OCB (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam melakukan uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan F hitung > F tabel. Pengujian terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji F Hitung

Model	SS	df	Mean Sq	F	Sig.
Reg	4844.536	2	2422.268	182.787	.000 ^b
Res	848.121	64	13.252		
Total	5692.657	66			

Berdasarkan tabel di atas, dikatakan nilai signifikansi untuk pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan OCB (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $182,787 > F$ tabel 3,14, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan OCB (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

B. Pembahasan

1. Komitmen Organisasi Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Berdasarkan pengolahan data secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis yaitu t hitung > t tabel, dimana t hitung sebesar 3,146 dibanding t tabel 1,669, artinya Ha1 diterima dan ho1 ditolak. Maka dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Diperoleh nilai indikator dengan rata-rata tertinggi adalah indikator komitmen normatif dengan nilai rata-rata 4,16 artinya pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dengan memelihara budaya etika, mempromosikan nilai-nilai organisasi, dan menjadi pemimpin yang baik bagi anggota tim mereka.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memberikan manfaat bagi individu, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. OCB merujuk pada perilaku sukarela yang melebihi tuntutan pekerjaan formal dan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan pengolahan data secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis yaitu t hitung > t tabel, dimana t hitung sebesar 13,060 dibanding t tabel 1,669, artinya Ha2 diterima dan ho2 ditolak. Diperoleh nilai indikator dengan rata-rata tertinggi adalah indikator *Conscientiousness* dengan nilai rata-rata 3,95 artinya pegawai dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk memenuhi tanggung jawab

mereka dengan serius, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan menghormati tenggat waktu yang ditetapkan.

3. Berdasarkan pengolahan data secara simultan (Uji F) yang telah dianalisis, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan ocb secara Bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Hal ini dikarenakan nilai F hitung > F tabel dimana F hitung sebesar 182,787 dibanding F tabel sebesar 3,14. Artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Nilai R square sebesar 0,846, hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 84,6% dan sisanya 15,4% dipengaruhi factor lain yang belum diteliti mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Diperoleh nilai indikator dengan rata-rata tertinggi adalah indikator komitmen normatif dengan nilai rata-rata 4,16 artinya, pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dengan memelihara budaya etika, mempromosikan nilai-nilai organisasi, dan menjadi pemimpin yang baik bagi anggota tim mereka. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini hubungan antara Komitmen Organisasi dan OCB terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh sebesar 84,6% dan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh factor lain yang belum diteliti

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Beberapa simpulan yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu: (1) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus. Diperoleh nilai indikator dengan rata-rata tertinggi adalah indikator komitmen normatif dengan nilai rata-rata 4,16 artinya pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dengan memelihara budaya etika, mempromosikan nilai-nilai organisasi, dan menjadi pemimpin yang baik bagi anggota tim mereka. (2) Pegawai dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan serius, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan menghormati tenggat waktu yang ditetapkan. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti

memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi Pengadilan Negeri Tangerang Kelas 1A Khusus, yaitu dari data variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai indikator yang paling kecil yaitu indikator Komitmen Kontinu dengan rata-rata nilai 3,64. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurangnya penghargaan dan pengakuan yang diberikan organisasi. Dilihat dari data variabel OCB menunjukkan bahwa nilai indikator yang paling kecil yaitu indikator *Civic Virtue* dengan rata-rata nilai 3,62. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurangnya dukungan dan dorongan dari lingkungan kerja. Dilihat dari data variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai indikator yang paling kecil yaitu indikator upah dengan rata-rata nilai 3,28. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurangnya upah yang diberikan membuat pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhan dkk. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 11(1), 1-15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissy Utami Nurdin, dan Yudi Siswadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4(1), 46-60.
- Basri, Anindita, dan Samuel Tri Nugroho. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational Leadership, Job Insecurity and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal Of Business and Management* 5(2), 178-190.
- Edarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan ketujuh. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutagalung, Inge, dan Rajab Ritonga. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*. 6(2), 72-84.
- Ibrahim, dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora*. 5(1), 236-244.
- Izzati, U. A., Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Lestari Endah Rahayu, dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. 7(2), 116-123.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja.
- Pujianto, Wahyu Eko, Afifatul Solikhah, dan Supriyadi. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences*. 2(2), 63-76.
- Putri, Fanisya Rahmadina, dan Yudi Nur Supriadi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*. 18(2022), 10-22.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cet. 4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rosdakarya, Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press
- Sakti, Permata, Rossanto Dwi Handoyo, dan Ake Wihadanto. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 21(1), 60-68.
- Setiawan, Heru Dian. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu dan Budaya*. 41(69), 80-93.