

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI  
PADA PT. BPR SIAGA DANA KUTA**

**Ni Kadek Desi Arianti<sup>1</sup>, I Wayan Sujana<sup>2</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: tiaracarina@unmas.ac.id

**ABSTRACT**

*Organizational Citizenship Behavior or OCB is a profound contribution that exceeds the demands of a role in the workplace and earns awards from companies based on the tasks that have been carried out by Organizational Citizenship Behavior which can arise from various factors in the organization, including due to the organizational culture of employees and high organizational commitment. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior of PT. BPR Siaga Dana Kuta.*

*The study population was the company at PT BPR Siaga Dana Kuta 1992. The sample in this study was 34 people who were determined based on the simple random sampling method. The analytical tool used to test the hypothesis is the Statistical Package for Social Science. 20.*

*The results showed that organizational culture, organizational commitment have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Future research that will conduct similar research is expected to influence OCB both interests and talents, work passion, employee character and so on so that there are many factors. possibilities that can affect OCB in a company.*

**Keywords:** OCB, organizational commitment, organizational culture

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari organisasi yang sangat diperlukan untuk menunjang setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Sebagai aset terpenting, sumber daya manusia dapat menjadi penentu eksistensi organisasi terutama dalam menjaga keunggulan bersaingnya. Secara umum seseorang dalam bekerja akan merasakan kenyamanan dan bersemangat tinggi apabila dalam bekerjanya mempunyai motivasi kerja yang sesuai. Demikian halnya pada perusahaan-perusahaan

yang bergerak dibidang jasa keuangan seperti Bank, BPR dan koperasi akan mampu mencapai target dan sasaran apabila karyawan dan manajemennya mampu memiliki budaya organisasi, komitmen organisasi dan perilaku OCB yang sesuai. Menurut Organ (2010) dalam (astika *et al*, 2016) mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang

melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya budaya organisasi dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

Terdapat faktor penting lain yang membentuk perilaku OCB yang ditunjukkan oleh Karyawan yaitu Komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh mediasi atau intervening variabel keadilan dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku OCB dikarenakan jika anggota dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi baik secara *afektif, normatif* ataupun *kotinuan*, akan terbentuk hubungan positif antar anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Bayu ardi ,*et al* 2015). Hal ini akan mengakibatkan anggota merasa terikat dengan organisasi yang mendorong kecintaanya terhadap organisasi yang kemudian sukarela melakukan perilaku diluar tanggung jawab pekerjaan mereka (extra role) dalam memajukan organisasi. Peran dari budaya organisasi juga menjadi pengaruh dari kurangnya motivasi pada karyawan (Eka putra *et al* .2017). Budaya organisasi yang kuat dan dukungan organisasional persepsian yang dirasakan karyawan bahkan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Apabila budaya organisasi yang tercipta di organisasi sudah baik dan nyaman serta pemahaman yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap budaya organisasi sudah tinggi maka kecenderungan untuk anggota organisasi memiliki komitmen

terhadap organisasi juga akan tinggi (Ariani *et al*. 2017). Dari uraian latar belakang maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian sebagai berikut : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemeditasi Pada PT. BPR Siaga Dana Kuta”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemeditasi Pada PT. BPR Siaga Dana Kuta di Dalung .

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Grand Theory*

*Grand Theory* dari penelitian ini adalah teori perilaku organisasi secara umum bisa diartikan sebagai suatu pikiran yang merupakan sekelompok orang yang membagi tugas secara struktur untuk mendapatkan pedoman yang ingin dicapai bersama-sama dan teori organisasi adalah teori yang berusaha menerangkan bagaimana organisasi dan orang di dalamnya berperilaku dalam berbagai struktur organisasi, budaya, dan lingkungan untuk mencapai tujuan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

### Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Rohyani, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen umum, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Karyawan dengan komitmen *affective* yang kuat akan tetap bersama organisasi dalam hal ini perusahaan karena mereka menginginkannya, karyawan dengan komitmen *continuance* yang kuat karena mereka membutuhkannya, sedangkan karyawan dengan komitmen *normative* yang kuat karena mereka merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.

### Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (dalam Nurul (2018) OCB adalah perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi lain menurut Organ, OCB adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam job description formal karyawan.

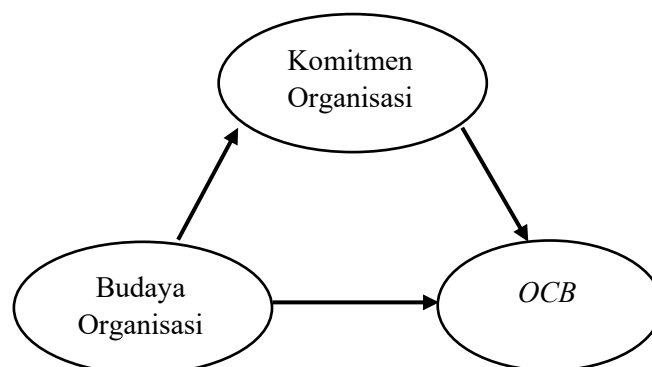
## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### Kerangka Berpikir

Persoalan penting dalam sebuah organisasi adalah kinerja individu yang dalam hal ini di fokuskan pada profesi karyawan dalam sebuah organisasi publik yang bertujuan untuk memaksimalkan benefit bagi masyarakat seperti PT.BPR Siaga Dana Kuta. Selanjutnya apabila budaya organisasi yang dirasakan oleh sebagian besar individu adalah baik, maka hal ini diyakini akan sangat membantu meningkatkan tingkat sejauh mana seorang karyawan merasa berkomitmen terhadap organisasi untuk kemudian memiliki

perilaku ekstra peran yang baik berupa perilaku keanggotaan organisasional. Karakteristik komitmen organisasi seorang individu terhadap organisasinya merupakan hasil penggabungan akan bergantung pada budaya organisasi yang dipersepsikan oleh para karyawan tersebut. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan OCB telah didefinisikan dan diperkenalkan seperlunya untuk pengenalan konsep dan sebagai basis teoritis dalam membangun kerangka konseptual penelitian. Variabel-variabel ini mungkin dinamis sebagai bagian dari suatu organisasi. Hal tersebut dapat bersifat bertambah atau berkurang dari hari ke hari. Ini juga memeriksa bagaimana budaya organisasi terhubung dengan sikap dan perilaku OCB karyawan.

Gambar 1.  
Model Penelitian



Sumber : Hasil model penelitian peneliti (2020)

### Hipotesis

1. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

(OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian adalah bertempat di Jl. Dalung Permai blok B No. 14, kuta utara di PT.BPR Siaga Dana Kuta.

### Objek Penelitian

Obyek penelitian adalah PT.BPR Siaga Dana Kuta di Kabupaten Badung Bali, dan unit analisisnya adalah karyawan dari BPR tersebut yang akan diambil data kuantitatif sebagai bahan untuk analisis dalam menguji suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian sehingga selanjutnya dapat diambil suatu kesimpulan dan saran.

### Identifikasi Variabel

Berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, terdapat lima variabel laten penting yang diamati. Berdasarkan posisinya dalam model, terdapat variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Untuk variabel independen pada penelitian ini yang diidentifikasi adalah variabel Budaya organisasi (X). Sementara variabel intervenig adalah komitmen organisasi (M), Variabel depeden adalah *Organitational Citizenship Behavior* (Y).

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam konteks penelitian ini digunakan untuk menentukan dan mengukur variabel dengan merumuskan secara singkat dan jelas sehingga tidak menimbulkan perbedaan penafsiran. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dipakai

dalam kehidupan di lingkungan kerja perusahaan sebagai salah satu motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT.BPR Siaga Dana Kuta.

#### b. Komitmen Organisasi (M)

Komitmen organisasi dalam dunia kerja menjadi sangat penting karena merupakan salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan pada perusahaan PT. BPR Siaga Dana Kuta

#### c. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dan dibutuhkan didalam perusahaan PT. BPR Siaga Dana Kuta, karena dalam perusahaan tidak cukup bagi sumber daya manusia di organisasi hanya untuk menjalankan tugas masing-masing tanpa memiliki perilaku ekstra peran.

### Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis data yang digunakan adalah Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka (sugiyono, 2011). Data Kualitatif adalah data yang berupa keterangan- keterangan yang dapat memberikan gambaran dalam penelitian (Sugiyono, 2011).
- 2) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dan diolah oleh peneliti (sugiyono, 2011). Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) (Sugiyono, 2014:131).

### Populasi dan Sampel

- 1) Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari objek dan subjek peneliti, tentunya yang memiliki hubungan atau memenuhi syarat-syarat tertentu dengan

masalah yang akan dipecahkan (Erma, 2016). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. BPR Siaga Dana Kuta yang berjumlah 34 orang.

- 2) Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus menurut Sugiyono (2017:82) metode ini adalah pengambilan anggota sampel dari 34 yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data selama penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara, kuisisioner.

#### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan product moment dengan bantuan fasilitas software Statistical Package for *Social Science* (SPSS) for windows. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2017: 204).

#### **Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016 : 47). Pengujian reliabilitas setiap variabel menggunakan teknik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,70. Apabila kurang dari 0,7 maka variabel penelitian dikatakan tidak reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006: 174).

Uji Kolmogorov - Smirnov Test bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Data distribusi dikatakan normal, jika nilai sig (signifikan) > 0.05. data distribusi dikatakan tidak normal, jika nilai sig (signifikan) < 0.05 (Ghozali, 2013).

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolinearitas antar variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2016:103). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (10%) atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Gletjer. Apabila tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 :134).

#### **Uji Statistik**

#### **1) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel independen. Nilai R<sup>2</sup> adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan kontribusi

hampir semua yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

## 2) Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Kriteria dalam menentukan uji T adalah ketika sig. <0,05 atau = 0,05 maka, dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013: 99).

## 3) Path Analysis

Menurut Ghozali (2013: 246) analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening, yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

## 4) Alat Analisis

Dalam penelitian ini, menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka kemudian diproses dan diolah menggunakan SPSS (*Statistical Packager for Social Science*) versi 20.0.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2017: 204).

#### 2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas setiap variabel menggunakan teknik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

*Cronbach Alpha* >0,70. Apabila kurang dari 0,7 maka variabel penelitian dikatakan tidak reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali 2013: 164). Uji *Kolmogorav-Smirnov* Test bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel resiu memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorav-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,762 > 0,05. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2016:103). Berdasarkan Uji Multikolinearitas dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing - masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### Uji Statistik

#### 1) Uji Koefisien Determinasi

Pada Uji Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  ( $R$  Square)<sup>2</sup> sebesar 0.185. nilai  $R^2$  ini

yang digunakan dalam perhitungan nilai  $e_1$ .  $e_1$  merupakan varian variabel komitmen yang tidak dijelaskan oleh variabel budaya.

Besarnya  $e_1 = \sqrt{1 - R^2}$ .

Maka:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.185}$$

$$= \sqrt{0.815}$$

$$= 0.902$$

## 2) Uji T

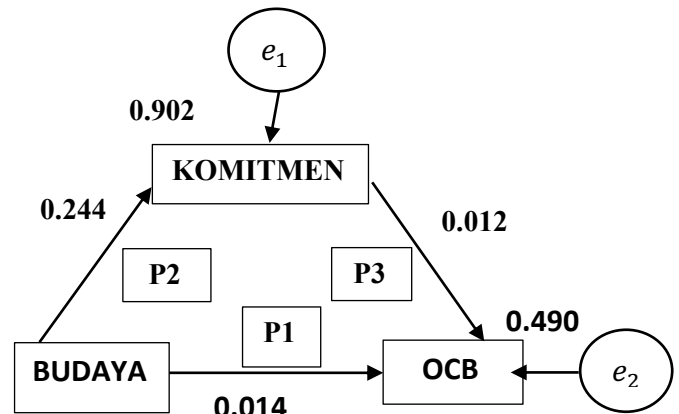
- Berdasarkan hasil Uji T, menunjukkan bahwa, nilai koefisien unstandardized beta budaya sebesar 0.244 dengan sig. 0.011 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Nilai koefisien unstandardized beta merupakan nilai jalur path P2.
- Nilai koefisien unstandardized beta kepribadian sebesar 0.014 dengan sig. 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai 0.014 disini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan budaya organisasi, akan diikuti dengan kenaikan OCB karyawan sebesar 0.014. Nilai koefisien unstandardized beta 0.014 merupakan nilai jalur path P1.
- Nilai koefisien unstandardized beta komitmen sebesar 0.012 dengan sig. 0.02 yang berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai koefisien unstandardized beta 0.012 merupakan nilai jalur path P3.

### Uji Sobel

Berdasarkan Uji Sobel menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi sehingga dapat diketahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak

dengan menggunakan uji sobel yaitu sebesar 1,94.

### Path Analysis



### Uji Hipotesis

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, nilai koefisien unstandardized beta budaya sebesar 0.244 dengan sig. 0.011 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini relevan dengan pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Tangkas Pelayun (2017) dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi, Nilai koefisien unstandardized beta kepribadian sebesar 0.014 dengan sig. 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai 0.014 disini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan budaya organisasi, akan diikuti dengan kenaikan OCB karyawan sebesar 0.014. Hal ini relevan dengan pendapat dari

penelitian yang dilakukan oleh Bayu Ardi (2015) dengan judul Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi, Nilai koefisien unstandardized beta komitmen sebesar 0.012 dengan sig. 0.02 yang berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini relevan dengan pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Putu Ariani (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan pemediasi Komitmen *Afektif* di Sekretariat Kabupaten Badung”.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 2) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi.

## SARAN

- 1) Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat responden mengenai sikap yang dapat menunjukkan OCB yang baik dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden yang tidak dapat menunjukkan keadaan yang sesungguhnya selain itu penelitian yang menggunakan kuesioner memungkinkan terjadinya bias karena terdapat perbedaan persepsi antara responden dengan peneliti, untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan instrumen penelitian yang dapat mengarahkan pada penelitian yang lebih akurat sehingga hasilnya tidak terjadi bias perbedaan persepsi antara responden dengan peneliti.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan dapat menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi OCB baik itu minat dan bakat, passion kerja, karakter karyawan dan lain sebagainya agar banyak faktor kemungkinan yang dapat mempengaruhi OCB di suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Dea Putri Dan Suarjaya, A.A. Gede. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Pertambangan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: Hal : 1112-1138. ISSN : 2302-8912.
- Ariani, Ayu Putu, Sintaasih, Desak Ketut & Putra, Made Surya. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational*



- Citizenship Behavior (OCB) Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 6 No. 7.2017 Hal : 2665-2696.*
- Ardhiyanti, Erma. Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Minat Menabung Mahasiswa Febi Iain Salatiga Pada Bank Syariah. *Skripsi Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2016*
- Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika Dan Suwandana, I Gusti Made. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 9,2016, Hal: 5643-5670. ISSN : 2302-8912.*
- Darmawan, Fakhri Rifqi & Budiono. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Bidang Corn Starch Dan Sweetener PT Miwon Indonesia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5, No. 4, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 2017.*
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husniati, Renny Dan Pangestuti, Dewi Cahyani. *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia. Vol. 1, No. 1, 2018. Hal : 234-242.*
- Kurniawan, Albert. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* PT X Bandung. *Jurnal Manajemen, Vol. 15 No. 1,2015.*
- M.Ristiana, Merry. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Januari 2013, Vol. 9 No. 1, hal. 56-70.*
- Musyafidah, Nurul. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang). *Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.*
- Oemar, Yohanas. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 11, No. 1. 2013.*
- Paramita, Patricia Dhiana. *Organizational Citinzenship Behavior (OCB) : Aspek Dari Akrivitas Individual DalamBekerja*. Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.
- Pemayun, I Nyoman Gede Tangkas & Wibawa, I Made Artha. Pengaruh Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior (OCB)*. *E-Jurnal*

- Manajemen Unud. Vol. 6, No. 9, 2017. Hal : 5088-5115.
- Putra, gede Agus Eka dan Subudi , Made, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, hal 2047-2075
- Rahmawati, Tri dan Prasetya, Arik. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 48, No. 1. 2017
- Rohyani, Indah & Azizah, Siti Nur. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Rumah Dakit DKT Gombang. Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 16, No. 01. 2017.
- Susmiati Dan Sudarma, Ketut. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. Management Analysis Journal, Vol. 4, No. 1, 2015.
- Subawa, I Made Bagus Arya & Suwandana, I Gusti Made. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. E- Jurnal Manajemen Unud , Vol, 6,No, 9,2017. Hal : 4772-4799.
- Sudarma, Ketut & Ardi, Raka Tri Bayu. Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. Management Analysis Journal Vol. 4, No. 2, 2015.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>. ISSN 2252-6552.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.2017.
- Sofyandi, Herman. Cetakan Kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Zainal, Veithzal Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Perpustakaan Nasional. Jakarta: Rajawali Pers, 2014