



Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi

Muhammad Naufal Bastyant^{*1}, Erita Yuliasesti Diah Sari², Khoiruddin Bashori³

^{1,2,3}Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

E-mail: naufalbastyant@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-06 Keywords: <i>Organizational Commitment;</i> <i>Organizational Justice;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>	This study aims to examine the effect of organizational commitment and organizational justice on organizational citizenship behavior (OCB). The subjects in this study were employees. This study uses quantitative methods, the measuring tool used in this study is a scale consisting of organizational commitment, organizational justice, and OCB scales. The analytical method used in this study is a statistical method with multiple regression analysis techniques. The results of data analysis in this study with the major hypothesis that there is an effect of organizational commitment and organizational justice on OCB are accepted with a significance value of 0.000 (<0.05), which means there is a very significant effect between organizational commitment and organizational justice on OCB. Organizational commitment and organizational justice have an effective contribution of 61.2%. The first hypothesis is that there is an effect of organizational commitment on OCB with a regression coefficient of 0.388 with a significance level of 0.000 (<0.01). It can be concluded that organizational commitment has a positive and very significant effect on OCB, which means the first hypothesis is accepted. The second hypothesis is that there is an effect of organizational justice on OCB with a regression coefficient of 0.310 with a significance level of 0.000 (<0.01). It can be concluded that organizational justice has a positive and very significant effect on OCB, which means the second hypothesis is accepted. Based on this study, it can be concluded that the higher the employee's organizational commitment and organizational justice, the higher the employee's OCB behavior, and vice versa, when the employee's organizational commitment and organizational justice are low, the lower the employee's OCB behavior.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-06 Kata kunci: <i>Komitmen Organisasi;</i> <i>Keadilan Organisasi;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang terdiri dari skala komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan OCB. Hasil analisis data dalam penelitian ini dengan hipotesis mayor terdapat pengaruh komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap OCB diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap OCB. Komitmen organisasi dan keadilan organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 61,2%. Hipotesis pertama terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB dengan koefisien regresi sebesar 0,388 dengan taraf signifikansi 0,000 ($<0,01$). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap OCB, yang berarti hipotesis pertama diterima. Hipotesis kedua terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB dengan koefisien regresi sebesar 0,310 dengan taraf signifikansi 0,000 ($<0,01$). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap OCB, yang berarti hipotesis kedua diterima. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan keadilan organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi perilaku OCB karyawan, begitupun sebaliknya ketika komitmen organisasi dan keadilan organisasi yang dimiliki karyawan rendah maka semakin rendah juga perilaku OCB karyawan tersebut.

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi dalam suatu basis yang

kontinu untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2017). Sumber daya manusia digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah

ditetapkan (Triadi, *et al.*, 2022). Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi karena merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2017).

Organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan jika sumber daya manusia di dalamnya mampu melakukan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dan bersedia melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaannya secara sukarela, sehingga memberikan keuntungan bagi organisasi (Riggio, 2009). Perilaku melakukan tugas di luar pekerjaan karyawan yang saling membantu dengan sukarela tentunya akan sangat membantu meningkatkan kinerja serta menurunkan stres kerja dalam organisasi. Perilaku suka rela saling membantu sesama rekan kerja tercakup pada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Halim, *et al.*, 2022).

OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di *reward* oleh organisasi (Hedrian & Anggawira, 2023). OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Safrida, *et al.*, 2023). OCB memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ *et al.*, 2006). Perilaku dimensi *altruism* merupakan perilaku menolong orang lain dalam konteks masalah kerja dalam organisasi, misalnya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload. Dimensi *conscientiousness* ditunjukkan dengan memenuhi atau melebihi syarat peran yang diharapkan organisasi, seperti ketaatan dan kepatuhan akan peraturan yang berlaku dan tidak membuang waktu ketika bekerja dengan mengobrol terkait hal di luar pekerjaan.

Dimensi *sportsmanship* ditunjukkan dengan perilaku tidak membesar-besarkan masalah dalam organisasi dan mentoleransi keadaan yang kurang ideal dalam organisasi. Dimensi *courtesy* ditunjukkan dengan perilaku berbuat baik dan hormat kepada orang lain serta mencegah terjadinya suatu permasalahan di organisasi. Dimensi *civic virtue* ditunjukkan dengan perilaku terlibat dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku OCB tidak dikaitkan pada kinerja karyawan sesuai perannya (*in-role*) tapi melebihi peran (*extra-role*) yang dibutuhkan untuk

meningkatkan efektifitas organisasi (Kirana, *et al.*, 2022). Tempat kerja saat ini, tugas yang diberikan semakin meningkat dengan fleksibilitas yang tinggi, pekerja yang terlibat dalam perilaku kewargaan yang baik membantu orang lain dalam timnya, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat bagaimana mengenai aturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins & Judge, 2017).

Terdapat beberapa faktor dalam suatu organisasi yang dapat menimbulkan OCB, salah satunya adalah komitmen organisasi (Marunduri, *et al.*, 2023). Komitmen organisasi adalah sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan status keanggotaannya di organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2017). Allen dan Meyer (2013) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif mengacu pada karyawan yang secara afektif berkomitmen dengan organisasi dan mungkin akan terus bekerja untuk organisasi karena karyawan tersebut menginginkannya (Chaidir, *et al.*, 2023). Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya apabila karyawan tersebut meninggalkan organisasi (Sulistiawan, *et al.*, 2020). Komitmen normatif berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas karyawan, manfaat dan kewajiban moral karyawan dengan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih berorientasi pada pekerjaan, akan cenderung membantu dan dapat bekerja sama ketika bekerja, yang merupakan bagian dari sikap OCB (Elatotagam, 2017). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan perfoma kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat turnover karyawan (Dadang & Amalia, 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan memberikan yang terbaik untuk kepentingan organisasi (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB (Mustikasari & Rahardjo, 2016; Auliyatur, 2019; Sucipto &

Gunawan, 2020; Takdir & Ali, 2020; Badaruddin *et al*, 2023).

Selain komitmen organisasi, perilaku OCB pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi (Sugiarto, *et al.*, 2023). Greenberg dan Baron (2003), menjelaskan keadilan organisasi merupakan persepsi individu terhadap keadilan dalam organisasi yang mengacu pada persepsi bagaimana pembuatan keputusan mengenai distribusi hasil yang telah diterima oleh individu, sebagaimana dalam keadilan prosedural dan pengamatan mengenai keadilan dari *outcome* mereka sendiri. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Keadilan distributif merupakan keadilan jumlah imbalan dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu, seperti pemberian kerja, pengakuan, kesempatan berkembang, dan keadilan gaji (Sitio, 2023). Keadilan prosedural berkaitan dengan pembuatan dan implementasi keputusan yang dilakukan secara adil (Edalmen & Ngadiman, 2019). Keadilan interaksional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana karyawan tersebut diperlakukan bermartabat, peduli, dan hormat oleh atasan maupun rekan kerja (Hastari, *et al.*, 2023). Ketika karyawan merasa adil dalam keadaan apapun, karyawan akan dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa terpaksa (Dilla, *et al.*, 2023). Karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh perusahaan akan membalas keadilan tersebut dengan bekerja dengan baik dan menguntungkan perusahaan (Sitio, 2023). Sejumlah studi menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara keadilan organisasi dan OCB yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap OCB (Maysarah & Rahardjo, 2015; Mustikasari & Rahardjo, 2016; Firmansyah, 2019; Astika & Laksmiwati, 2019; Sudibjo & Widjaja, 2020).

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpul data. Metode penskalaan yang digunakan adalah metode rating yang dijumlahkan (*metode of summated ratings*) dengan empat alternatif pilihan jawaban, skoring yang diberikan terhadap jawaban subjek dalam pernyataan *favorable* yaitu aitem yang mendukung dan pernyataan *unfavorable* yaitu aitem yang tidak mendukung. Alternatif pilihan

jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Aitem *favorable* jawaban SS dinilai dengan skor 4, jawaban S dinilai dengan skor 3, jawaban TS dinilai dengan skor 2, dan jawaban STS dinilai dengan skor 1. Pada aitem *unfavorable* jawaban SS dinilai dengan skor 1, jawaban S dinilai dengan skor 2, jawaban TS dinilai dengan skor 3, dan jawaban STS dinilai dengan skor 4.

Penskalaan tersebut digunakan untuk memberikan nilai pada skala *organizational citizenship behavior* (OCB), skala komitmen organisasi, dan skala keadilan organisasi. Skala yang digunakan oleh peneliti merupakan skala adopsi yang pernah digunakan sebelumnya. Skala OCB menggunakan skala yang disusun oleh Tentama dan Subarjo (2018), skala komitmen organisasi menggunakan skala yang disusun oleh Sulistiawan *et al* (2020), dan skala keadilan organisasi menggunakan skala yang disusun oleh Puspawardani (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level *manager*, *staff*, dan *monthly* yang berjumlah 168 orang. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%, hal tersebut karena dalam pengambilan sampel jumlahnya harus *represesntativ* agar hasil penelitian dapat di generalisasikan. Setelah menghitung menggunakan rumus slovin maka didapatkan bahwa sampel berjumlah 118 orang. Data yang telah dikumpulkan melalui tiga skala dilakukan uji asumsi terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil data dianalisis menggunakan teknik analisis uji korelasi analisis regresi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Hipotesis

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier

Model	Unstandardized coefficients
	B
(Constanta)	11,578
Komitmen organisasi	0,388
Keadilan organisasi	0,310

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,578 + 0,388X_1 + 0,310X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai OCB (Y) adalah 11,578 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dan X2 dianggap 0, maka OCB (Y) nilainya sebesar 11,578.
- b) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X1) adalah sebesar 0,388, terdapat nilai positif yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga OCB.
- c) Nilai koefisien regresi keadilan organisasi (X2) adalah sebesar 0,310, terdapat nilai positif yang artinya semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi juga OCB.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan keadilan organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap OCB. Hal tersebut berarti hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap OCB diterima.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y). Pada penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap OCB (Y) dan pengaruh keadilan organisasi (X2) terhadap OCB (Y). Berdasarkan hasil analisis data, nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 ($<0,01$), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap OCB, yang berarti hipotesis ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB diterima. Nilai signifikansi yang diperoleh variabel keadilan organisasi sebesar 0,000 ($<0,01$), maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap OCB, yang berarti hipotesis ada pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel komitmen organisasi dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,612. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dan keadilan organisasi berkontribusi sebesar 61,2% terhadap OCB, sedangkan 38,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang bernilai positif dengan koefisien regresi sebesar 0,388 dan uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diterima. Hasil analisis tersebut membuktikan apabila semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teressa dan Simarmata (2023) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB. Komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat perilaku OCB karyawan tersebut (Wicaksono & Masykur, 2018; Nirwanto *et al*, 2023). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi maka akan mendorong munculnya perilaku OCB pada karyawan tersebut (Jaya, 2016). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan juga rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2006).

Berdasarkan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang bernilai positif dengan koefisien regresi sebesar 0,310

dan uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ada pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diterima. Hasil analisis tersebut membuktikan apabila semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi juga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustofa *et al* (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Keadilan organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan, semakin tinggi tingkat keadilan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula OCB yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya (Suwandewi & Sintaasih, 2016; Wirandika & Siswati, 2022; Dilla *et al*, 2022). Ketika karyawan merasa mempunyai keadilan yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara sempurna (Wang *et al*, 2010). Keadilan organisasi memainkan peran utama ketika imbalan yang diberikan secara adil sebagaimana bidang pekerjaan dan kepantasan yang diperoleh karyawan di tempat kerja. Keadilan organisasi menjadi penting, karena imbalan yang diperoleh dari perusahaan berdasarkan kinerja mereka secara perorangan (Fernandes & Awamleh, 2006)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi dan keadilan organisasi menghasilkan nilai signifikan 0,000 yang menunjukkan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ada pengaruh keadilan organisasi dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diterima. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan keadilan organisasi bersama-sama berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Hasil analisis menunjukkan jika komitmen organisasi dan keadilan organisasi baik maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan baik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan juga sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.
3. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan juga sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

B. Saran

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menambahkan variabel lain selain variabel komitmen organisasi dan keadilan organisasi sehingga dapat menambah variasi hasil penelitian, hal tersebut dikarenakan terdapat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti sebesar 38,8%. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel mediator maupun variabel moderator pada penelitian selanjutnya. Diharapkan kepada karyawan dan perusahaan untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, keadilan organisasi dan OCB yang sudah ada. Dengan mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi dan keadilan organisasi yang dimiliki karyawan maka perilaku OCB juga akan bertahan atau meningkat, hal tersebut dapat memberikan kemajuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. & Meyer, J., 2013. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Astika, W. & Laksmiwati, H., 2019. Hubungan antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, pp. 1-8.
- Auliyatur, M. A., 2019. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Petugas Lapas Kelas IIA Yogyakarta*, Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.

- Ayuni, A. Q. & Khoirunnisa, R. N., 2021. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), pp. 84-98.
- Badaruddin, Masuang, D. & Dwijayanti, T., 2023. Pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, pp. 72-83.
- Chaidir, J., Haerofiatna, Kania, D. & Wahyudi, 2023. Peran Mediasi Komitmen Afektif pada Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Business Review*, 7(1), pp. 30-45.
- Dadang & Amalia, V. N., 2021. Pengaruh Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Burger King Cabang Jatiuwung. *Jurnal Dinamika Universitas Muhammadiyah Tangerang*, September, Volume 4, pp. 1-10.
- Dilla, N., Parimita, W. & Suherdi, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Rickindo. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), pp. 409-428.
- Edalmen & Ngadiman, P. F., 2019. Efek Mediasi Keterikatan Karyawan pada Pengaruh Keadil Distributif dan Prosedural terhadap Keinginan Berpindah. *Jurnal Ekonomi*, 24(3), pp. 400-420.
- Elatotagam, J., 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(4), pp. 503-522.
- Greenberg, J. & Baron, R. A., 2003. *Behavior in organization*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Halim, I. A., Tamar, M. & Wirawan, H., 2022. Pengaruh Persepsi Environmental Transformational Leadership (ETL) terhadap Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E) bagi Karyawan Industri Manufaktur di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ecopsy*, 9(2), pp. 125-142.
- Hardiyansyah & Firmansyah, A., 2017. Analisis Pengembangan Organisasi Melalui Proses Diagnosa Dengan Model Weisbord. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, pp. 152-162.
- Hastari, E. Y., Kirana, K. C. & Subiyanto, D., 2023. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawaidi PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), pp. 1084-1094.
- Hedrian, A. & Anggawira, A., 2023. Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima Padang. *pSYCHE 165 Journal*, 16(1), pp. 20-25.
- Kirana, K. C., Kurniawan, I. S. & Putra, F. C., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan OCB sebagai Pemediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 21(1), pp. 30-38.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Marunduri, V. J., Niha, S. S. & Manafe, H. A., 2023. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 4, pp. 479-488.
- Maysarah, S. & Rahardjo, M., 2015. Analisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (studi pada PT Kereta Api Indonesi (Persero) daerah operasi 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, pp. 1-14.
- Mustikasari, I. N. & Rahardjo, M., 2016. Analisis pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi pada karyawan PT PLN persero distribusi Jawa Tengah & DIY). *Diponegoro Journal of Management*, pp. 1-12.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B., 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc..
- Puspawardani, S., 2019. *Pengaruh Regulasi Diri, Stress Kerja, dan Keadilan Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara*, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Riggio, R. E., 2009. *Introduction to industrial/organizational psychology*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2017. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrida, Syah, A. & Asmara, M. E., 2023. Peranan Intervening Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 4(3), pp. 225-239.
- Sitio, V. S. S., 2023. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cedefindo. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(2), pp. 113-126.
- Sucipto, I. & Gunawan, A., 202. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi: manfaatnya bagi organizational citizenship behavior (OCB) karyawan departemen operasional PT. YCH Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, pp. 256-270.
- Sudibjo, N. & Widjaja, Y., 2020. Organizational citizenship behavior dilihat dari pengaruh iklim sekolah , keadilan organisasi, dan komitmen organisasi. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, pp. 47-56.
- Sugiarto, A., Utari, W. & Indrawati, M., 2023. Pengaruh Kepuasan dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen. *SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), pp. 13-22.
- Sulistiawan, A., Diah Sari, E. Y. & Situmorang, N. Z., 2020. Validitas dan reliabilitas komitmen organisasi menggunakan confirmatory analisis faktor (CFA). *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, pp. 134-144.
- Sutrisno, E., 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Takdir, S. & Ali, M., 2020. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviors (OCB) (studi kasus yapis di tanah papua cabang kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen*, pp. 9-16.
- Tentama, F. & S., 2018. Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *Humanitas*, pp. 62-71.