

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi pada Karyawan PT. Dynamic Natural Damai)**

**Yusuf Arif Adiyanto<sup>1</sup>  
yoesoef8010@gmail.com  
Ridwan Baraba<sup>2</sup>  
barabaridwan@umpwr.ac.id  
Nenden Nur Annisa<sup>3</sup>  
nendennurannisa@umpwr.ac.id**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi di samping faktor lain seperti modal. Karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi. *Organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dukungan organisasional dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, menguji pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, menguji pengaruh mediasi komitmen organisasional pada hubungan antara dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Teknik Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang menggunakan kriteria dalam penelitian berjumlah 144 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci** : Dukungan Organisasional, Organizational Citizenship Behavior, dan Komitmen Organisasional.

**A. PENDAHULUAN**

Pegawai dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi (Rostiawati, 2022:1). Organizational citizenship behavior adalah

perilaku individu yang bersifat bijaksana dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi perilaku tersebut dapat mengefektifkan fungsi organisasi (Organ, 1997:86).

Organ dalam Titisari (2019:7-8) menyebutkan indikator *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism* (sikap menolong), *conscientiousness* (keperilakuan), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), dan *civic virtue* (administrasi organisasi). *Organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu dukungan organisasional (Robbins dan Judge, 2016:60).

Dukungan organisasional diartikan sebagai sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan adil (George dan Jones, 2012:267). Pekerja akan merasakan dukungan dari perusahaan atau organisasinya saat imbalan yang diberikan terlihat adil, mereka memiliki suara dalam keputusan, dan saat mereka melihat atasannya bersikap suportif (Robbins dan Judge, 2017:47). Kaswan (2015:230) menyebutkan bahwa ada tiga unsur yang digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Pendapat dari Organ et al. (2006:10) dalam Titisari (2019:15) salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja komitmen organisasional juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya (Kasmir, 2018:193). Menurut Mowday dkk. (1979:226) komitmen organisasional adalah kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi.

Meyer dan Allen (1997:11) juga menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasional yaitu afektif (*affective*), kelanjutan (*continuance*), dan normatif (*normative*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2014) dan Sari (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi hubungan dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Dynamic Natural Damai, perusahaan yang bergerak dalam bidang Bakery & Cake. Berdasarkan informasi dari Arum

Tri Wulan Ningsih selaku Pimpinan PT. Dynamic Natural Damai terdapat fenomena *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Dynamic Natural Damai yang masih kurang. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang hanya berkuat dengan pekerjaan sendiri sehingga enggan untuk membantu rekan kerjanya, terdapat karyawan yang kurang mematuhi jam kerja. Selain itu terdapat karyawan yang kurang terbuka ketika terdapat inovasi produk yang akan diproduksi.

Permasalahan lain yang terjadi di PT. Dynamic Natural Damai yaitu dukungan organisasional, karyawan merasa dukungan organisasional yang diberikan perlu ditingkatkan lagi hal ini terlihat adanya karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan ketika karyawan berusaha untuk memberikan ide-ide demi kemajuan perusahaan, selain itu kurang mendapat dukungan ketika karyawan mengalami kesulitan ketika pesanan *cake & bakery overload* sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan butuh tambahan waktu.

Fenomena lain yang terlihat adalah komitmen organisasional dari karyawan yang relatif menurun. Hal ini diindikasikan dengan adanya karyawan yang bekerja belum memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan, terdapat karyawan yang enggan terlibat untuk kemajuan perusahaan dan terdapat karyawan yang tiba-tiba resign karena alasan pribadi.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organizational citizenship behavior merupakan bentuk perilaku yang tidak harus

dikerjakan oleh karyawan, tetapi perilaku tersebut dapat membantu kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi (George dan Jones, 2012:87). Titisari (2019:5) menjelaskan *organizational citizenship behavior* merupakan

kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Artinya tidak ada tekanan situasional yang kuat untuk melakukan suatu perilaku. Karena *organizational citizenship behavior* tidak secara formal diperlukan karyawan, maka tidak diakui oleh sistem penghargaan dan insentif organisasi (George dan Jones, 2012:87).

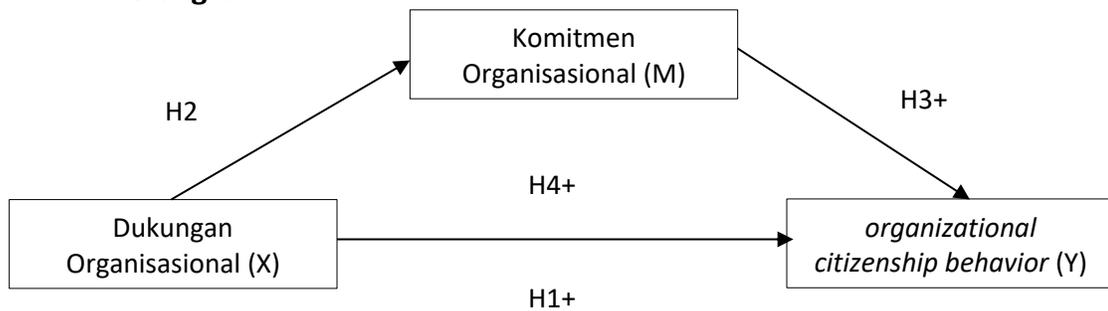
#### **b. Dukungan Organisasional**

Dukungan organisasional dapat diartikan sebagai sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan adil (George dan Jones, 2012:267). Menurut Kaswan (2015:230) dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasional adalah tingkatan di mana karyawan percaya organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2017:116).

#### **c. Komitmen Organisasional**

Kasmir (2018:193) komitmen organisasional merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Mowday et al. (1979:226) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Wibowo (2016:431) mengatakan komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Kerangka Pikir



Gambar kerangka pikir

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins dan Judge (2017:47) pekerja dengan dukungan organisasional yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi, tingkat keterlambatan yang rendah dan layanan pelanggan yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dkk. (2022), Ali dkk. (2018), Andriyanti dan Supartha (2021), serta Sari (2015) membuktikan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H1: Dukungan Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### 2. Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Konovsky dan Pugh dalam Sahertian (2020:7-8) menunjukkan bahwa para supervisor yang suka membantu dan memberi dukungan emosional bisa berpengaruh pada komitmen pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dkk. (2022), Linda dan Yonita (2018), Cahayu dan Rahyuda (2019), serta Sari (2015) membuktikan

bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H2: Dukungan Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

### ***3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior***

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung tidak akan berhenti bekerja dan lebih cenderung melakukan *organizational citizenship behavior* (George dan Jones, 2012:90). Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dkk. (2022), Hartono dan Handayani (2018), Silvana (2019) dan Sari (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasional memediasi Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional. Dukungan organisasional dapat memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior*, tetapi efeknya akan lebih baik jika dukungan organisasional juga diikuti oleh efek tidak langsung dari komitmen organisasional (Firmansyah dkk., 2022:4). Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dkk. (2022), Sari (2015), dan Muhammad (2014) membuktikan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H4: Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Dukungan Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Organizational Citizenship Behavior**

Titisari (2019:5) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Organ et al., (1988) dalam Titisari (2019:7-8) berpendapat indikator *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism* (sikap menolong), *conscientiousness* (keperilakuan), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), *civic virtue*

(administrasi organisasi).

**b. Dukungan Organisasional**

Menurut Kaswan (2015:230) dukungan organisasional adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kaswan (2015:230) juga menyebutkan indikator dukungan organisasional adalah penghargaan, kepedulian, kesejahteraan.

**c. Komitmen Organisasional**

Menurut Meyer dan Allen (1997:11) komitmen organisasional merupakan pandangan bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dalam organisasi. Meyer dan Allen (1997:11) menyatakan indikator komitmen organisasional yaitu afektif, kelanjutan (*continuance*), normatif (*normative*).

**2. Analisis Data**

**a. Analisis Outer Model**

1) Convergent Validity.

Nilai outer loading  $> 0.7$  serta nilai average variance extracted (AVE)  $> 0.5$  (Ghozali dan Latan, 2015:74).

2) Discriminant Validity.

Menurut Ghozali dan Latan (2015:74) nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0.7$ .

3) Composite Reliability.

Nilai Composite Reliability untuk setiap konstruk harus  $> 0.7$  (Ghozali dan Latan, 2015:75).

**b. Analisis Inner Model**

1) R-Square.

Menurut Hair et al. (2011) dalam Ghozali dan Latan (2015:81) menyatakan bahwa apabila nilai R-Square di atas 0.75 maka memiliki pengaruh yang kuat, sedangkan 0.50 mempunyai pengaruh yang sedang,

dan 0.25 memiliki pengaruh yang lemah.

2) Goodness of Fit Model (GoF).

Nilai GoF harus dicari secara manual. Jika nilainya lebih dari 0.1 maka nilai GoF dinyatakan kecil, jika nilainya lebih dari 0.25 maka nilai GoF dinyatakan medium, dan jika nilainya lebih dari 0.38 maka nilai GoF dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:83).

3) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dapat dilihat dari t-statistik dan p-value. Jika t-statistik > 1.96 dan p-value < 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika t-statistik < 1.96 dan p-value > 0.05 maka hipotesis ditolak (Ghozali dan Latan, 2015:81).

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. H1 : Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	t statistik	p value	Keterangan
Dukungan Organisasional (X) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	2,074	0,039	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 1, diketahui bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dimana memiliki nilai t-statistik sebesar 2,074 (>1,96)

dengan tingkat signifikan 0,039 (*p-values* 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin baik dukungan organisasional pada perusahaan, maka karyawan PT. Dynamic Natural Damai akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini, bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dilihat dari kepedulian dari pimpinan ketika karyawan mengalami kendala dalam pekerjaannya, maupun di luar pekerjaan, penghargaan yang diberikan oleh PT. Dynamic Natural Damai kepada karyawannya ketika mencapai keberhasilan, adanya dukungan dalam bentuk kepedulian dari manajemen PT. Dynamic Natural Damai dan penghargaan kepada karyawannya akan menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada di dalam diri karyawan sebagai balas budi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Firmansyah dkk. (2022), Ali dkk. (2018), Andriyanti dan Supartha (2021), Sari (2015), Muhammad (2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

**2. H2: Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional..**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>t statistik</b>	<b><i>p value</i></b>	<b>Keterangan</b>
Dukungan Organisasional (X) -> Komitmen Organisasional (M)	5,925	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 2 di atas, diketahui bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional dengan memiliki nilai t-statistik sebesar 5,925 ( $>1,96$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 ( $p\text{-values} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima, yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya ketika dukungan organisasional yang dirasakan oleh karyawan dalam bentuk penghargaan, kepedulian dan kesejahteraan baik, hal ini akan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan. Diterima hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa dukungan dari PT. Dynamic Natural Damai dalam bentuk penghargaan berupa ucapan terima kasih, bonus ketika mencapai keberhasilan pekerjaan, kemudian dukungan organisasional dalam bentuk kepedulian ketika di lingkungan kerja ataupun di luar lingkungan kerja. Serta pemberian fasilitas kerja membuat kesejahteraan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda dan Yonita (2018), Cahayu dan Rahyuda (2019), dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

**3. H3: Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	t statistik	p values	Keterangan
Komitmen Organisasional (M) -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	18,833	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 13 di atas, diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki nilai t-statistik sebesar 18,833 ( $>1,96$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 ( $p\text{-values} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis

~~pertama (H3) diterima, yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh~~

positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasional, maka karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Diterimanya hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan yang bekerja dengan penuh dedikasi maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship* pada diri karyawan PT. Dynamic Natural Damai . Karyawan yang sudah memiliki komitmen maka akan berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan dengan adanya *organizational citizenship behavior* yang tumbuh dalam diri karyawannya . Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh leh Firmansyah dkk. (2022), Hartono dan Handayani (2018), Sari (2015), dan Silvana dkk. (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

**H4 : Pengaruh Komitmen Organisasi memdiiasi Dukungan Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior***

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Mediasi**

Hipotesis	t statistik	p value	Keterangan
Dukungan Organisasional (X) ->Komitmen Organisasional (M) -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	6,227	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 14 di atas, dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* secara tidak langsung melalui komitmen organisasional dinyatakan positif dan signifikan dengan memiliki nilai t-statistik sebesar 6,227 (> 1,96) dengan tingkat signifikan 0,000 (*p-values* < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima yang menyatakan dukungan organisasional berepengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional. Diterimanya hipotesis keempat (H4)

karena kemampuan dukungan PT. Dynamic Natural Damai dalam hal penghargaan, kepedulian dan kesejahteraan terhadap karyawannya akan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawannya. Semakin kuat komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan, maka karyawan akan dengan sukarela untuk menggantikan pekerjaan rekan sekerja Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dkk. (2022), Sari (2015), dan Muhammad (2014) yang menunjukkan bahwa adanya peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

## G. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

## H. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F.H., Rizavi, S. S., Ahmad, I., Rasheed M. 2018. Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior – Sequential Mediation by Well- Being and Work Engagement. *Journal of the Punjab University Historical Society*, 31 (2): 55-63.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. United State of America: SAGE Publications Ltd
- Andriyanti, N.P.V., dan Supartha, I.W.G. 2021. Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediating Variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. Vol. 5, Issue 1, pp 46-55.
- Cahaya dan Rahyuda. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E- Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 10: 6042-6058
- Firmansyah, A., Junaedi, I W. R., Kistyanto, A., and Azzuhri M. 2022. The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Public Health Center During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 1-5.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hartono dan Handayani. 2018. *The Influence of Job Satisfaction and Organizational*

Commitment on Organizational Citizenship Behavior. Advance in social science, education and Humanities Research. Vol. 306.

- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta:Rajawali Pers.
- Kaswan. 2015. Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung:Alfabeta.
- Linda dan Yonita. 2018. The Effect of Job Satisfaction and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Banks' Employees in Padang. *Advance in social science, education and Humanities Research*. Vol. 57
- Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L. W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2), 224–247.
- Muhammad A. H. 2014. Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. *International Journal of Business Administration*. Vol. 5, No. 3.
- Organ, D.W. 1997. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10 (2): 85-97.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2016. *Essentials of Organizational Behavior*. England:Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 16.
- Rostiawati, Enong. 2022. *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil*. Pekalongan: PT. NEM.
- Sahertian, Pieter. 2020. *Perilaku Kepemimpinan Efek dan Implementasi bagi Nilai- Nilai Organisasi*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Sari C. R. 2015. Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Organizational Commitment pada Beberapa Puskesmas di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 8, No.1.
- Silvana, Adnans, A. A., Ginting, E. D. J. 2019. The Influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior on Nurses at USU Hospital. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*. Vol. 18, No. 1,pp 189-195.
- Titisari, Purnamie. 2019. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.