

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA BALAI PELESTARIAN NILAI
BUDAYA JAWA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

Dhea Septiani

NIM : 1800528

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

BANDUNG

2022

Dhea Septiani, 2022

*PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT

oleh
Dhea Septiani
1800528

Skripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

© Dhea Septiani
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2022

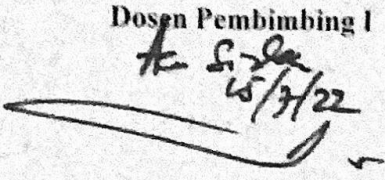
Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
Dengan dicetak, di-fotocopy, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

Dhea Septiani, 2022
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT

Dhea Septiani
1800528

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I

Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II



Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si.
NIP. 198702012015042002

Ketua Program Studi



Dr. Heny Hendrayati, S.IP., M.M.
NIP. 19761011 200501 2 002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***” beserta seluruh isinya merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap karya saya

Bandung, Juli 2022

Yang membuat pernyataan

Dhea Septiani
NIM. 1800

ABSTRAK

Dhea Septiani (1800528) “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat” dibawah bimbingan Dr. Askolani SE., MM dan Annisa Ciptagustia, SE., M.Si

Penelitian ini fokus pada bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku kewargaorganisasian yang tidak formal atau tidak di deskripsikan dalam organisasi tetapi jika pegawai memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi maka akan memberikan kinerja yang baik serta tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi dalam penelitian ini hanya akan fokus pada Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan sampel sebanyak 60 responden pada pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat. Selanjutnya, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Koefisien *pearson*, Regresi Linear Berganda dan pengujian hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji T. Dalam penelitian ini didapatkan hasil Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan secara bersamaan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

Dhea Septiani (1800528) "The Influence of Organizational Commitment and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at the West Java Cultural Values Preservation Center" under the guidance of Dr. Askolani SE., MM and Annisa Ciptagustia, SE., M.Si

This research focuses on how the picture of Organizational Citizenship Behavior at the West Java Cultural Values Preservation Center. Organizational Citizenship Behavior is an organizational citizenship behavior that is not formal or not described in the organization but if employees have Organizational Citizenship Behavior in an organization, it will provide good performance and achieve organizational goals effectively and efficiently. Many factors affect Organizational Citizenship Behavior, but in this study will only focus on Organizational Commitment (X1) and Work Satisfaction (X2).

The purpose of this study is to find out the picture of Organizational Commitment, Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior at the West Java Cultural Values Preservation Center and to find out how the influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior, how the Effect of Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and how the influence of Organizational Commitment and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at the West Java Cultural Values Preservation Center.

The research method used is a descriptive and verifiable method with a sample of 60 respondents in the employees of the West Java Cultural Values Preservation Center. Furthermore, the analytical techniques used in this study were Pearson Coefesien Correlation, Multiple Linear Regression and hypothesis testing using F-Test and T Test. In this study, the results of Organizational Commitment had a positive and signifative effect on Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. and simultaneously that Organizational Commitment and Work Satisfaction have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords : Organizational Commitment, Work Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan nikmat dan hidayahnya penulis diberikan kesehatan dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat”. Shalawat serta salam tak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.. Penulis berharap agar skripsi ini dapat menambah wawasan serta memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan pembaca umumnya. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih banyak kekurangan dan masih auh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat diperbaiki di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan rampung tanpa adanya dukungan, bimbingan dan bantuan doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM selaku ketua program studi Manajemen.
4. Almarhumah mamah Ibu sukaesih yang telah melahirkan penulis dan memberikan dukungan serta doa sampai beliau dipanggil yang maha kuasa kemudian ayahanda cahyadi yang telah memberi dukungan serta doa kepada penulis.

5. Bapak Dr. Askolani, SE., MM selaku Pembimbing I yang selalu membimbing, memberi dukungan, yang telah meluangkan waktu dan juga pikiran dan saran kepada penulis hingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Annisa Ciptagustia, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang selalu membimbing dan memberi saran, dan selalu memberi nasehat kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Chairul Furqon, S.Sos., MM selaku Pembimbing akademik yang selalu membimbing di saat perkuliahan.
8. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen Bapak Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd; Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si; Bapak Dr. Chairul Furqon, S.Sos., MM; Ibu Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si; Ibu Dr. Maya Sari, SE., MM; Ibu Dr. Vanessa Gaffar, SE. Ak. MBA; Ibu Dr. Ayu Krishna Yuliawati, S.Sos., MM; Ibu Annisa Ciptagustia, SE.,M.Si, Bapak Dr. Askolani, SE., MM, Bapak Dr. H. Mokh. Adieb Sultan, ST. MT; Bapak Askolani, SE., MM; Ibu Netti Siska Nurhayati, SE., MM; Bapak Budhi Pamungkas Gautama, SE., MSc; Ibu Tia Yuliawati, S.Pd., MM; Bapak Yoga Pradana, S.E., M.S.M; Bapak Dr. Eka Surachman, ST., MT yang senantiasa membimbing, memberikan ilmu serta mengajarkan penulis sejak awal masa perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
9. Kakak tercinta Herlinda Cahyani dan Rahman Adithia yang telah memberikan dukungan kepada adiknya serta saran dan masukan selama kuliah.
10. Om suherman dan tante Nining beserta kaka raen yang sudah merawat serta meberi dukungan kepada penulis.
11. Keluarga besar H.Sukmana yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
12. Seluruh pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat yang telah membantu dan berpartisipasi dalam pengerjaan skripsi ini.

13. Bapak Jumhari,S.S kepala subag TU BPNB Jawa barat dan Ibu Deti Nurhayati yang telah telah membantu penulis dalam menyebarkan serta mengumpulkan responden pada BPNB Jawa Barat.
14. Shelia luvita, Annisa WP, Azhyra Rana, Igga Zhandra, Ayudia, Annisa nf selalu yang selalu menjadi tempat penulis berkeluh kesah selama masa perkuliahan, dan selalu menjadi support system untuk penulis dimasa – masa sedih atau senang.
15. Nadiya fidini yang selalu bareng pulang pergi kampus rumah, selalu menjadi tempat keluh kesah, memotivasi, menyemangati.
16. Fatina abidah selaku sahabat terbaik dalam fangirling yang selalu menemani penulis, memotivasi, menyemangati dan mendengarkan keluh kesah skripsi begitupun kehidupan.
17. Taupik maulana, Bayu husna, Sarifatul, Indah hasanah, Santi Dinar, Syifa Sulistina sahabat perjuangan MSDM yang selalu membantu penulis dalam mengerjakan, berdiskusi.
18. Kepada member BRINKA 13 orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu teman kuliah yang selalu menjadi tempat keluh kesah, berbagi cerita dalam duka maupun suka yang mengutari tempat kopi dibanding.
19. Keba Teh Emi, Ka Cacha, Teh Desti yang telah membantu, menyemangati dalam penulisan serta masukan dan saran.
20. Kepada teman-teman Praestu angkatan Manajemen 2018 UPI terimakasih telah meberikan cerita baru yang indah, kenangam selama masa perkuliahan.
21. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung dan Jeon Jungkook, yang selalu menghibur dan menemani penulis dikala suka dan lara melalu musik dan varety show lainnya.
22. Kepada pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu, terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan memberikan semangat, pendapat, arahan, bimbingan serta doa-doa tulusnya.

23. Kepada diri sendiri terima kasih telah berada dititik ini walau tidak mudah tetapi kamu bisa.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya dan memberikan balasan atas semua kebaikan dan bantuan selama penyusunan skripsi ini dan berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Konsep Organizational citizenship Behavior (OCB)	8
2.1.2 Konsep Komitmen Organisasi	13
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja	15
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Paradigma Penelitian	32

2.5 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Objek Penelitian	33
3.1.1 Variabel Penelitian	33
3.1.2 Tempat Penelitian.....	33
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	33
3.2.1 Metode Penelitian	33
3.2.2 Desain Penelitian	33
3.3 Operasionalisasi Variabel	34
3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Sumber Data.....	42
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	43
3.5.1 Populasi	43
3.5.2 Sampel.....	43
3.5.3 Teknik Sampling	43
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.1 Uji Realibilitas	48
3.7 Rancangan Anlisis Data dan Uji Hipotesis	49
3.7.1 Rancangan Analisis	49
3.7.1 Method of Succesive Interval (MSI).....	52

3.7.2 Analisis Korelasi.....	53
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7.4 Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian... ..	58
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	59
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	62
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika	99
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	107
4.2.1 Komitmen Organisasi pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat	107
4.2.2 Kepuasan kerja pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Ja	108
4.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya	110
4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat	112
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat	113
4.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	116

5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN.....	128
LAMPIRAN LAMPIRAN 1 ADMINISTRATIF	129
LAMPIRAN II KUESIONER.....	136
LAMPIRAN III OLAHAN DATA DAN SPSS	144
LAMPIRAN IV UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS.....	151
LAMPIRAN V OUTPUT STATISTIKA	156
LAMPIRAN VI RIWAYAT HIDUP.....	162

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel.3 1 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (X1)	35
Tabel.3 2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)	36
Tabel.3 3 Operasional Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)	39
Tabel.3 4 Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r	44
Tabel.3 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Komitmen Organisasi)	45
Tabel.3 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)	46
Tabel.3 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Organizational Citizenship Behavior)	47
Tabel.3 8 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1,X2 dan Y	49
Tabel.3 9 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	50
Tabel.3 10 Tabel Rekapitulasi Data	50
Tabel.3 11 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	52
Tabel.3 12 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	53
Tabel.3 13 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	54
Tabel Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	60

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5 Tingkat memiliki keterikatan emosional pegawai untuk menghabiskan sisa karir di organisasi	62
Tabel 4.6 Tingkat keterkaitan emosional pegawai terkait masalah instansi adalah masalah pegawai itu sendiri	63
Tabel 4.7 Tingkat kontribusi yang diberikan pegawai pada organisasi dalam memajukan perusahaan	63
Tabel 4.8 Tingkat kontribusi yang diberikan pegawai pada organisasi dalam berpendapat	63
Tabel 4.9 Tingkat kepercayaan pegawai pada organisasi dalam hal pekerjaan	64
Tabel 4.10 Tingkat kepercayaan pegawai pada hasil keputusan yang diambil perusahaan	64
Tabel 4.11 Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	65
Tabel 4.12 Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	66
Tabel 4.13 Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan keluarga	66
Tabel 4.14 Tingkat ketidaknyamanan bila meninggalkan pekerjaan	66
Tabel 4.15 Tingkat kegelisahan bila meninggalkan pekerjaan	67
Tabel 4.16 Tingkat rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi	68

Tabel 4.17 Tingkat kesetiaan pegawai pada organisasi	68
Tabel 4.18 Tingkat kewajiban untuk memajukan organisasi secara moral	68
Tabel 4.19 Tingkat kesediaan pegawai untuk menjaga nama baik organisasi	69
Tabel 4.20 Tingkat kesediann karyawan untuk membanggakan organisasi	69
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Komitmen Organisasi (X1)	70
Tabel 4. 22 Tingkat kepuasan pekerjaan yang sedang dijalani	72
Tabel 4.23 Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja keras	72
Tabel 4.24 Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	73
Tabel 4.25 Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan	73
Tabel 4.26 Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian	74
Tabel 4.27 Tingkat kepuasan dengan gaji pokok yang diterima	75
Tabel 4.28 Tingkat kepuasan terhadap tunjangan yang diterima diluar gaji pokok	75
Tabel 4.29 Tingkat kepuasan gaji yang sudah sesuai dengan keterampilan	75
Tabel 4.30 Tingkat kepuasan gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja	76
Tabel 4.31 Tingkat promosi yang dilakukan oleh instansi memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju	77

Tabel 4.32 Tingkat kesempatan promosi yang dilakukan instansi untuk pegawai	77
Tabel 4. 33 Tingkat Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik di instansi ini	77
Tabel 4. 34 Tingkat promosi pegawai terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	78
Tabel 4. 35 Tingkat atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	79
Tabel 4.36 Tingkat komunikasi atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	79
Tabel 4.37 Tingkat Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	79
Tabel 4.38 Tingkat atasan memberikan kesempatan dalam masukan yang mendukung tercapainya program kerja	80
Tabel 4.39 Tingkat hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	81
Tabel 4.40 Tingkat setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	81
Tabel 4.41 Tingkat tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja ...	81
Tabel 4.42 Tingkat seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	82
Tabel 4. 43 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X2)	83

Tabel 4. 44 Tingkat membantu rekan kerja yang dimiliki kesulitan dalam pekerjaan	85
Tabel 4.45 Tingkat membantu rekan kerja yang dimiliki kesulitan diluar pekerjaan	86
Tabel 4.46 Tingkat inisiatif pegawai menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir ...	86
Tabel 4.47 Tingkat inisiatif pegawai memberikan pendapat atau ide terhadap rekan kerja mengenai pekerjaan	87
Tabel 4.48 Tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan perusahaan	87
Tabel 4.49 Tingkat partisipasi pegawai diluar kegiatan perusahaan	88
Tabel 4.50 Tingkat kepedulian pegawai terhadap keberlangsungan hidup	88
Tabel 4.51 Tingkat kepedulian pegawai untuk menjaga fasilitas ditempat kerja	89
Tabel 4.52 Tingkat kedisiplinan pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	89
Tabel 4.53 Tingkat kedisiplinan pegawai datang lebih awal dari jam kerja	89
Tabel 4.54 Tingkat pegawai memberikan hasil kerja melebihi standar minimum	90
Tabel 4.55 Tingkat Pegawai memanfaatkan waktu istirahat	91
Tabel 4.56 Tingkat mematuhi peraturan perusahaan	91
Tabel 4.57 Tingkat melakukan intropeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini .	92
Tabel 4.58 Tingkat kesadaran berlaku jujur dalam bekerja	92
Tabel 4.59 Tingkat saling menghormati antar pegawai	93
Tabel 4.60 Tingkat pegawai menghindari terjadinya permasalahan taun konflik	93
Tabel 4.61 Tingkat tidak menyalahgunakan hak-hak pegawai lain	94

Tabel 4.62 Tingkat mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan pegawai lain	94
Tabel 4.63 Tingkat pegawai mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang kurang ideal	95
Tabel 4.64 Tingkat pegawai mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	95
Tabel 4.65 Tingkat tidak mencarø kesalahan perusahaan	96
Tabel 4.66 ingkat tidak ber-negative thingking dalam melihat suatu permasalahan	96
Tabel 4. 67 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	97
Tabel 4. 68 Uji Multikolinieritas	101
Tabel 4. 69 Output Korelasi	103
Tabel 4. 70 Interpretasi Nilai r	104
Tabel 4. 71 Output Korelasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	104
Tabel 4. 72 Output Koefisiensi Regresi	105
Tabel 4. 73 Nilai Signifikansi Uji F	106
Tabel 4. 74 Nilai Signifikansi Uji T	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Data Absensi Pegawai BPNB Bandung	2
Gambar 2. 1 Paradigma	32
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	100
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	100
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	102

DAFTAR PUSTAKA

- A.KM Tafzal, H. M. (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior: A Mediating Effect of Organizational Commitment. *Organizacia Volume 52 Research papers Issue 3 August 2019*.
- Adnyani, I. P. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA SETDA KOTA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 1-28, ISSN : 2302-8912, 1-28*.
- Aga Dwitya Permana, A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4185-4213 ISSN : 2302-8912, 4185-4213*.
- Agung AWS Waspodo, L. M. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol. 3, No. 1, 2012, 1-16*.
- Agus Purwanto, J. T. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior . *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 9 (2021) 61-69, 61-69*.
- Ahdiye, M. (2014). Dimensi organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Kinerja Organisasi. -, 1-10.
- Annisa Nur Rizky Sukanto, A. G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana) Vol 2 No. 2/ Agustus 2018, 64-73*.
- Aquiar-Quintana, T. A.-C. (2018). The sequential relationships of hotel employees' perceived justice, commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context. *Touriam Managemet Perspectives, ISSN : 2111-9736*.
- Arid Partono Prasetio, S. S. (2015). The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No 2, Juli 2015 99-108*.

- Arif Partono Prasetyo, S. S. (2015). The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Commitmen On Organizational Citizenship Behavior . *Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19No. 2, Juli 2015*, 99-108.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan yang Praktis*. Jakarta: PTRineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan yang Praktis*. Jakarta: PTRineka Cipta.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UniversitasDiponegoro.
- Bagus Asta Iswara Putra, A. S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4892-4920 ISSN : 2302-8912*.
- Bayu Chandra Cahyono, R. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Pada Tenaga Keja Medis RSUD Kalijawates Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi*, 400-413.
- Bharata, Z. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT PUPUK SRIWIDAJAJA PALEMBANG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis sriwijaya Vol.14 No.2 Juni 2016*, 258-276.
- Carlos Devece a, D. P.-M. (2015). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research JBR-08637*, 1-5.
- Chintya Ones Charli, S. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior . *Jurnal Tekensnos Vol 1 No 1 November 2019*.
- Chun-Cheng Huang, C. S. (2012). A Multidimensional Analysis of ethical climate, job sastisfaction organizational commitmen and organiziational citizenship behavior . *Nursing Ethics 19(4) 513-529* .

- Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian economy and Business* volume 33, Number 1, 2018, 23-45, 23-45.
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin) . *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 33, Number 1., 23-45.
- Dennis W.Organ, P. M. (2006). *Organizational Citizenship Behavior its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications, Inc.
- DIah, M. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 257-276.
- Dr. Meithiana Indrasari, S. M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai* . Sidoarjo: Indomie Pusraka.
- Dr. Muhdar HM., S. S. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amal Press.
- Dr. Purnamie Titisari, S. M. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Dyah Puspita R, R. S. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 69-85.
- Endang Pitaloka, I. P. (2018). THE AFFECT OF WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION, ORGANIZATION COMMITMENT ON OCB OF INTERNAL AUDITORS. *Intenational Journal of Business, Economics and Law*, Vol 5, Issue 3(Dec) ISSN 2289-1552.
- Gede Aryana M, D. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisas Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol 12, 71-85.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations* (10th Edition). London: Pearson.
- Hartini, H. (2015). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang di PT Abdi Rez Batu Bara. Diambil

kembali dari repository.uma.ac.id:
http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/564/4/118600095_file5.pdf

Hasiibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

I Kadek Kicen Apriyana1Anak Agung Dwi Widyani, S. N. (2021). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN LPD DI DESA ADAT PENARUNGAN. *Jurnal Emas* : Vol 2 Nomor 2 Februari 2021, E-ISSN : 2774-3020, 150-158.

Indah Yuliani, K. (2017). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 402-408.

Jaya, R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTM Kota Pekanbaru . *Jurnal Ekonomi : Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau.*, 10-19.

Kadek Diah Candra Dewi1, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Terhadap Organizational Citizenship Behavior . *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol.7, No. 2 September 2019, e-ISSN : 2477-1767, 203-214.

Karina Dyah Ari Saraswati, G. R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol. 8, Nomor 2, November 2019, hlm 238-247 |, 238-247.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X BANDUNG. *Journal Manajemen*, Vol 15, No.1, November 2015, 95-118.

Kurniawan, A. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)) PT X BANDUNG. *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, November 2015, 95-111.

Lee Nguyen Thanh Dong, N. N. (2018). Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions A Research Proposition in Vietnam. *Journal Of Asian Finance Economics and Business* Vol 5 No 3, 113-119.

Lubis, M. S. (2015). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 75 - 84 ISSN : 2337 - 3997.

- Luly, C. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4, NO 3 , 277-288.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior 12th Edition an Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- LYLE M. SPENCER, J. P. (1993). *Competence At Work, Models For Superior Performance*. Canada: simultaneously.
- Maftuhatul Fazriyah, E. H. (2015). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 306, International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018), 201-205.
- Mariman Darto, D. S. (2015). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indone. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.23, 2015, 205-219.
- Musringudin, M. A. (2017). The effect of organizational justice, Job Satisfaction, and Organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior Of the Principle . *Indonesian Journal of Educational Review* p-ISSN 2338-2017|e-ISSN 2335-8407 Vol.
- Ni Kadek Tira Sahyoni, I. W. (2020). The Effect Organizational Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior . *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* e-ISSN:2378-703X Volume-4, Issue-3-pp-425-432, 425-432.
- Ni Putu Ayu, S. S. (2017). Pengaruh keadilan prosedural, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship behavior Studi Kasus Pada PT.Ciomas Aditsatwa Kediri. *Jurnal Bakti Saraswati* Vol.06 No.02 September 2017 ISNN , 2088-2149.
- Nyoman Bayu Putra Mahardika, M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 7340 – 737, ISSN: 2302-8912, 7340-7370.

- Organ, D. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. It's Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior : The good soldier syndrome* . Lexington: Lexington books.
- Orhan Ulndag Gime, S. K. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention. *Hospitality Review* Vol, 29 Iss 2011.
- Pintaningdyah, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru swasta Kota Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 3 No. 5; May 2013, 86-100.
- Pushpika, P. (2019). The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of the Academic Staff Members in Public Sector Universities in Sri Lanka. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB) An Online International (Double-Blind) Refereed Research Journal (ISSN: 2311-3197)2019 Vol: 5 Issue: 1, 1233-1251*.
- Putu Eka Trisna Yanti, I. W. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 721-747 ISSN : 2302-8912, 721-747*.
- Ria Mardiana Yusuf, D. S. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Rivai, V. d. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga* . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizky Marisa Utami, P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Analysis Journal*, 362-374.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh* . Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Global Edition*. London: Pearson.

- Samanvitha Swaminathan, P. D. (2013). Job Satisfaxtion ad a predictor of organizational citizenship behavior an empiral study. *Global of Journal Business Research* Volume 7,
- Saraswati, N. P. (2017). Pengaruh keadilan Prosedural, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati* Vol.06 No.02 September 2017 ISSN : 2088-2149, 150-161.
- Servant Leadershapp Organization Commitment and Job Satisfaction Organizational Citizenship Behavior . (2019). *Journal of Multidisciplinary Academic* 57 JoMA, Vol. 03, No. 03, 2019 -ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X .
- Siiti Nurjanah, V. P. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. Nurjanah et al., *Cogent Business & Management* (2020), 7: 1793521, 1-12.
- Soltan Takdir, M. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kera Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manaemen*, Juni 2020, Halaman : 9-16 Vol.6, No 1 ISSN : 2339-1510, 9-16.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2017). *Organizationah Behavior*, edition 17,. London: pearson .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzana, A. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL LOGIKA*, Vol XIX No 1 April 2017 p-ISSN : 1978-2560, 42-50.
- Sveningson, m. A. (2007). *Changis Organizational Culture, Cultural change work in progress*. London and Newyork: Routledge.
- Thessa Imay, S. U. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenshi Behavior. *PSYCHO IDEA*, Tahun 16. No.1, Februari 2018 ISSN 1693-1076.
- Trisia, A. &. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Tetap Di Kantor Pusat PT.

- Garuda Indonesia (Persero)tbk. Jurnal Universitas Indonesia, 31-37.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku organisasi. Malang : CV. UB Press.
- Warsito. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja. Jurnal Ekonomi Modernisasi , 83-95.
- Wayan Gede Supartha, D. K. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi. Denpasar: CV.Setia Bakti.
- WIBOWO, T. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap organizational Citizenship Behavior (OCB). PSYCHO IDEA, Tahun 16. No.1, Februari 2018 , 51-58.
- Wijaya, D. H. (2017). Perilaku Organisasi. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yoga Putrana, A. F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.

SUMBER ONLINE

- Pendidikan, Dosen 2. 2022. “Organizational Citizenship Behavior (OCB)”, <https://www.dosenpendidikan.co.id/organizational-citizenship-behavior/> , diakses pada 28 Juli 2022 pukul 07.30
- 123dok. 2022. “ Pengetian Komitmen Organisasi” <https://123dok.com/a-article/pengertian-komitmen-karyawan-komitmen-karyawan.q75w06kz> , diakses pada 28 Juli 07. 45
- Juwita, Maria. 2022. “Bagaimana Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan?”, <https://glints.com/id/lowongan/bagaimana-meningkatkan-kepuasan-kerja-karyawan/#.XqKOU8gza00>, diakses pada 28 Juli 08.00