

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.010

PENGARUH KETERLIBATAN PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI (OCB) YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI DI PT TOP KARIR INDONESIA

Sholikhah

Universitas Negeri Jakarta
email: sholikhahlabs@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta
email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRAK

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) diperlukan dalam suatu organisasi terlepas dari orientasinya, baik mencari keuntungan atau di bidang sosial, karena memungkinkan perusahaan untuk tumbuh lebih cepat dan melampaui pesaingnya. OCB menunjukkan kesediaan karyawan untuk bekerja di luar tanggung jawab mereka. Jika hal ini ada dan berkembang, maka perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan tersebut akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pertama, untuk mengkaji tentang keterlibatan pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Kedua, mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Item kuesioner didistribusikan secara online melalui formulir Microsoft dengan pertanyaan terstruktur. Jumlah responden yang dikumpulkan sebanyak 77 orang. Data tersebut diolah menggunakan software SPSS 24, dan hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berdampak positif terhadap OCB. Selain itu, komitmen organisasi memiliki peran mediasi antara keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja di OCB.

Kata kunci: Perilaku kewarganegaraan organisasi, Keterlibatan pekerjaan, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

A. Pendahuluan

PT Top Karir Indonesia merupakan perusahaan start-up yang bergerak di bidang pengembangan karir melalui website resmi bernama TopKarir. Target pasarnya adalah untuk anak muda Indonesia dengan menawarkan berbagai pilihan pengembangan karir, mulai dari informasi lowongan kerja, beasiswa pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi, hingga informasi terkait kewirausahaan. Dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas pengguna jasanya, PT Top Karir Indonesia terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan menanamkan perilaku kewarisan organisasi (OCB).

Dalam literatur, dinyatakan bahwa OCB yang tinggi akan mempengaruhi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi karena berkontribusi pada kerja tim yang efektif. Misalnya, karyawan dengan OCB tinggi akan bersedia membantu dan bahkan menggantikan rekan kerja dalam tugasnya. Mereka memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan ekstra, meminimalkan konflik di tempat kerja, mentolerir situasi yang tidak ideal, memberikan sikap konstruktif, menghormati, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Dengan demikian, organisasi dapat menuai manfaat secara terus menerus.

Kim dkk (2013) menjelaskan bahwa OCB dapat mendorong penghematan biaya dan penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah keterlibatan pekerjaan. Aspek ini sangat penting bagi karyawan karena, melalui keterlibatan pekerjaan, karyawan dapat mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, yang akan mendukung kinerja mereka, termasuk harga diri (Robbins & Coulter, 2012).

Keterlibatan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengarahkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka dan menjadikan pekerjaan mereka sebagai pengalaman baru. Teh & Sun (2012) menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk berbagi ilmu dengan orang lain jika keterlibatan pekerjaan mereka tinggi dan puas. Dengan demikian, keterlibatan pekerjaan dapat menjadi salah satu alasan pembentukan OCB. Robbins & Coulter (2012) juga menyatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat mengenali dan memperhatikan jenis pekerjaan dengan baik dan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah.

Selain itu, kepuasan kerja juga penting karena berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Di banyak perusahaan, kepuasan kerja merupakan aspek sentral yang harus dijaga agar karyawan dapat menunjukkan kinerja dan sikap terbaiknya kepada perusahaan. Karyawan yang

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

puas cenderung berkomitmen pada perusahaan dan berpikir positif tentang perusahaan, memungkinkan mereka untuk bersedia bekerja di luar deskripsi pekerjaan dan peran mereka dalam perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung untuk tetap berada di organisasi terlepas dari keadaannya, yang dapat membantu mengurangi tingkat stres dan beban kerja karyawan lain.

Luthans (dalam Nafi & Indrawati, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang rendah cenderung menyebabkan pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Selain itu, Kim dalam Tarikh dkk (2016) juga menyebutkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan OCB tingkat tinggi. Dengan demikian, secara umum, dapat dikatakan bahwa keterlibatan pekerjaan karyawan dan kepuasan kerja akan menghasilkan komitmen organisasi dan, pada gilirannya, akan menciptakan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Menurut Moorhead dan Griffin (2015, hal.134), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengakui dan melekat pada organisasinya, seseorang yang memiliki komitmen tinggi cenderung melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat berarti setuju untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, sekelompok orang, dan organisasi.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)

Prinsip OCB adalah kemampuan karyawan untuk berperilaku di luar peran, deskripsi pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan formal sehingga sangat berkontribusi terhadap keberhasilan dan efektivitas organisasi. Priansa (2016) membagi OCB menjadi lima dimensi, yaitu: 1) Altruisme, yang ditunjukkan dengan kehendak pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingannya, seperti perilaku membantu karyawan lain tanpa paksaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan organisasi; 2) Kesopanan, tindakan menghormati orang lain, seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya masalah atau mengambil langkah-langkah untuk mengurangi perkembangan masalah tertentu. Ini tercermin dalam perilaku membantu orang lain secara sukarela meskipun itu bukan tugas dan kewajiban mereka; 3) Kebajikan Sipil, berupa partisipasi sukarela dan tanggung jawab dalam kegiatan organisasi, seperti terlibat dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi; 4) Awareness, yaitu peran yang ditunjukkan untuk memenuhi tingkat di atas standar minimum yang disyaratkan, misalnya, tindakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi lebih dari yang diharapkan. Hal ini dapat terjadi karena melibatkan

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

kegiatan dan sikap inovatif secara sukarela untuk meningkatkan efektivitas kerja untuk perbaikan organisasi; 5) Sportivitas, kemauan atau toleransi untuk bertahan hidup dalam keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan toleransi yang tinggi untuk lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan.

Keterlibatan Pekerjaan

Keterlibatan Pekerjaan adalah tingkat yang dapat dicapai karyawan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pekerjaan dalam lingkup organisasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Lodahl & Kejner (dalam Pudjiomo & Sahrah, 2019), terdapat empat dimensi ***keterlibatan*** job, antara lain 1) response terhadap pekerjaan, yaitu respon karyawan terhadap pekerjaan dan sejauh mana harapan mereka dapat mendorong tingkat keterlibatan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya; 2) expression of job involvement, termasuk bagaimana seorang karyawan mengekspresikan ***keterlibatan*** pekerjaannya berdasarkan pengalaman sebelumnya; 3) sense of duty, adalah sejauh mana karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai tugas yang harus diselesaikan dengan tepat; 4) fbelut pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran, karyawan yang memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan berdampak pada kesediaan untuk bekerja lebih dari tanggung jawab mereka. Karyawan seperti these akan merasa tidak nyaman jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka tidak selesai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hadi Wirawan (2018) menemukan bahwa keterlibatan pekerjaan berdampak negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan. Bisa positif jika puas atau negatif jika tidak puas mengenai faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaannya. Menurut Smith, et.al (2017), kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi seperti sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri, yang terkait dengan keterampilan seseorang di lapangan, keterampilan yang dimiliki, dan jenis pekerjaan yang sesuai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang; 2) gaji, merupakan faktor penting dalam pekerjaan. Gaji yang layak akan mendukung tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaannya; 3) supervisor, dalam hal ini, memiliki peran khusus dalam mendukung dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; 4) kolega, aspek ini berkaitan dengan hubungan antara karyawan, atasan mereka, dan dengan karyawan lain, baik di bidang yang sama atau dalam berbagai jenis pekerjaan; 5) promosi, faktor ini terkait dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk mendapatkan kemajuan karir selama bekerja.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Kepuasan kerja dapat meningkatkan moral kerja yang positif untuk menghasilkan kerjasama yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Jika setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan bersedia bekerja lebih dari standar yang ditetapkan, pada akhirnya akan mempengaruhi Kewarganegaraan Organisasi. Hasil penelitian oleh Mohamed Tharikh Shafazawana, Cheah Yeh Ying, Mohamed Saad Zuliawait, dan Kavitha Sukumaran (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Komitmen Organisasi

Setiap organisasi membutuhkan komitmen dari anggotanya untuk mencapai tujuannya secara efektif. Komitmen menunjukkan niat yang diwujudkan dalam menyelaraskan kepentingan dan tanggung jawab terhadap organisasi. Robbins and Judge (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana anggota berpihak pada organisasi tertentu dengan niat yang tinggi untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Allen dan Mayer (dalam Darmawan, 2013) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: 1) Komitmen afektif berarti kepercayaan yang dibangun oleh organisasi antara dimiliki secara emosional dan keyakinan seperti kemajuan karier dan kontribusi terbaik; 2) Komitmen kontinuitas adalah kesadaran yang dimiliki setiap individu mengenai konsekuensi kerugian yang akan diterima jika ia meninggalkan organisasi. Mempertimbangkan konsekuensi yang signifikan akan mendorong mereka untuk mencoba mencintai organisasi, bertahan hidup, dan memiliki komitmen normatif untuk tetap menjadi anggota organisasi karena mereka merasa berkewajiban.

Kondisi tersebut akan menciptakan rasa loyalitas, kebahagiaan dalam menjalankan tugasnya, dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Literatur juga menyatakan bahwa menciptakan komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Hasil penelitian Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun sekaligus memiliki efek signifikan dan positif terhadap OCB. Sejalan dengan temuan tersebut, Adrian Tanto Halim (2019) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan karyawan di sektor produksi.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh antara keterlibatan pekerjaan pada OCB

H2 : Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB

H3: Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB

H4: Ada pengaruh antara keterlibatan pekerjaan terhadap komitmen organisasi

H5: Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi

H6: Ada pengaruh antara keterlibatan pekerjaan pada OCB yang dimediasi oleh komitmen organisasi

H7: Ada pengaruh antara kepuasan kerja pada OCB yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan eksplanasi. Teknik analisis jalur diterapkan untuk menentukan hubungan kausal antar variabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, yang diproses dengan analisis statistik deskriptif untuk melihat deskripsi karakteristik responden. Jumlah sampel adalah 77, dan pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Kemudian dilakukan analisis data statistik kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:13).

Metode analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan melakukan SPSS 24. Analisis ini dilakukan secara serentak juga untuk membuktikan efek langsung maupun tidak langsung antara keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi variabel

Berdasarkan analisis masing-masing variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa: keterlibatan pekerjaan berada dalam kategori rendah. Situasi ini tergambar dari karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak dalam skala prioritas, sehingga mereka tidak terlibat dalam kemajuan perusahaan. Dari segi kepuasan kerja juga rendah. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, tidak ada kejelasan bagi karyawan untuk dipromosikan.

Komitmen organisasi dalam kategori kecukupan ditunjukkan oleh karyawan yang cukup menikmati pekerjaan dan ingin berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka melaksanakan semua tugas mereka dan bekerja secara bertanggung jawab dan memutuskan untuk terus bergabung dengan perusahaan.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Sementara itu, OCB berada dalam kategori rendah. Situasi ini diilustrasikan oleh kurangnya inisiatif dan rendahnya kreativitas dalam bekerja. Jarang ada ide-ide baru yang muncul dari karyawan. Ketidaksiapan mereka juga terlihat dapat menggantikan karyawan yang tidak datang bekerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variable	Statement	Valid	Invalid
OCB	11	11	-
JI	8	8	-
JS	15	15	-
OC	12	12	-

Hasil Uji Reliabilitas Variable	Cronbach's Alpha	Criterion	Information
OCB	0,970	0,600	Reliable
JI	0,944	0,600	Reliable
JS	0,980	0,600	Reliable
JC	0,964	0,600	Reliable

Source: Data processed by researchers (2021)

Uji Linearitas dan Signifikansi

No	Variable	Deviation from Linearity		Significance		Conclusion
		F Anova	α	F Anova	Sig.	
1	X1 to Y	2,618	0,05	34,115	0,000	Linear and Significant
2	X2 to Y	2,599	0,05	33,544	0,000	Linear and Significant
3	X3 to Y	3,462	0,05	78,157	0,000	Linear and Significant
4	X1 to X3	1.865	0,05	20,534	0,000	Linear and Significant
5	X2 to X3	1.323	0,05	10,821	0,002	Linear and Significant

Source: Data processed by author (2021)

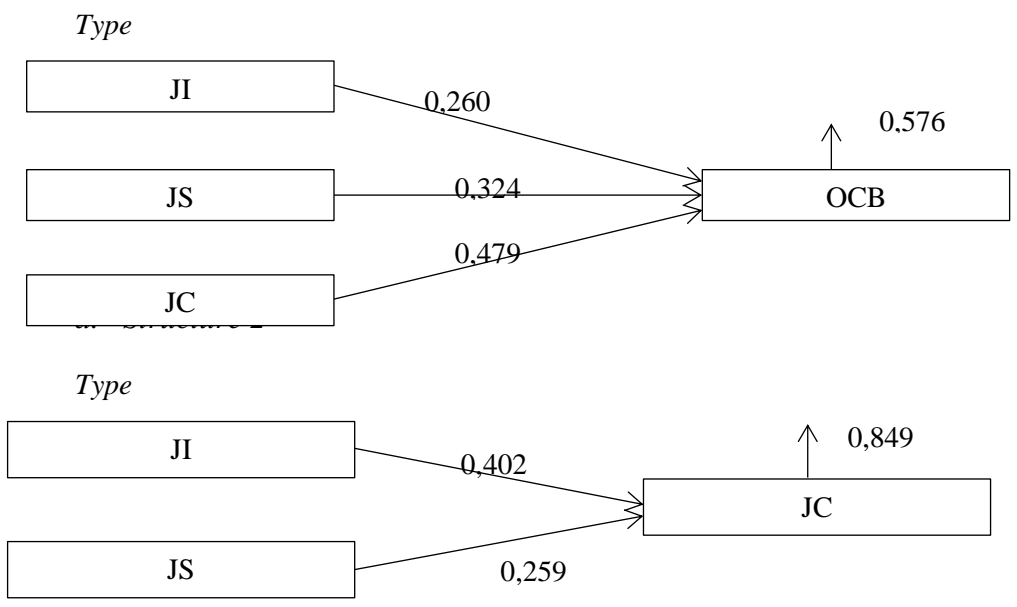
<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Uji Hipotesis

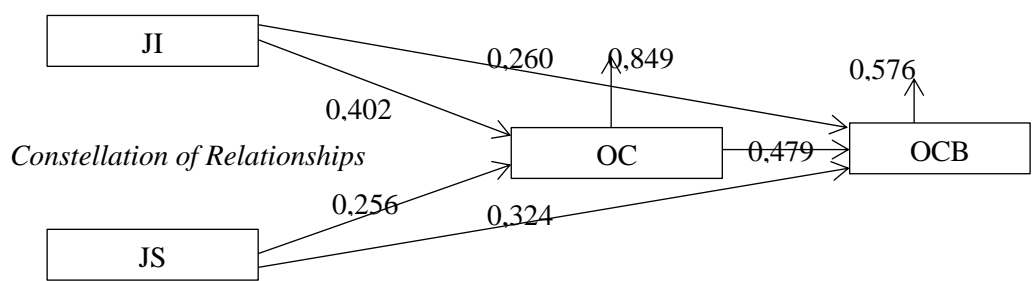
Bagian ini mengevaluasi hipotesis dengan menghitung efek langsung dan tidak langsung antara variabel sebagai hipotesis. Besarnya pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen dinyatakan melalui koefisien jalur dengan notasi. Beberapa tahap digunakan untuk menghitung pengaruh antar variabel, yang biasa disebut struktur. Dalam penelitian ini terdapat tiga struktur yang digunakan, yaitu:

1. Struktur 1

Persamaan struktural yang terbentuk pada model substruktur pertama terdiri dari tiga koefisien dari variabel X1 ke Y, X2 ke Y, dan X3 ke Y dalam bentuk persamaan: $Y = \beta_{y1}X_1 + \beta_{y2}X_2 + \beta_{y3}X_3$.



b. Structure 3 (Path Analysis)



Summary of Path Coefficient

Hypothesis	Variable Influence	Causal Influence		t-count	t-table	Conclusion*
		Immediately Beta (B)	Not Immediately			
H1	X1 to Y	0.260	-	3,402	1,992	Significant
H2	X2 to Y	0.324	-	4,471	1,992	Significant
H3	X3 to Y	0,479	-	6,026	1,992	Significant
H4	X1 to X3	0.402	-	3,953	1,992	Significant
H5	X2 to X3	0.259	-	2,552	1,992	Significant
H6	X1 to Y via X3	-	0,1616	2,0500	1,992	Significant
H7	X2 to Y via X3	-	0.063	4,023	1,992	Significant

Source: Data processed by author (2021)

*Significant level of 5%

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kelima hipotesis hubungan langsung dan dua hipotesis hubungan mediasi yang diusulkan dalam penelitian ini diperoleh t-count > t-table. Pengaruh tersebut adalah: keterlibatan pekerjaan 26%, kepuasan kerja 32,4%, komitmen organisasi 47,9% terhadap OCB. Sedangkan keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi 40,2% dan 25,9% komitmen organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai mediasi antara keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja untuk OCB masing-masing sebesar 16,16% dan 6,3%

KESIMPULAN DAN KONTRIBUSI

Dalam penelitian ini diketahui bahwa beberapa faktor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Faktor yang paling berpengaruh adalah terlibat dalam pekerjaan dengan skala prioritas dan keterlibatan dalam kemajuan perusahaan. Pada saat yang sama, faktor kepuasan kerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kemampuan seseorang, termasuk kejelasan atau peluang bagi karyawan untuk naik ke posisi tertentu. Selanjutnya, komitmen organisasi ditunjukkan bahwa karyawan menikmati pekerjaan dan ingin berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan melaksanakan semua tugas, bekerja dengan tanggung jawab penuh, dan memutuskan untuk tetap bersama perusahaan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek paling langsung pada kewarganegaraan organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki efek tidak langsung

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

yang paling dapat diabaikan pada OCB, yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan dari temuan ini bahwa faktor-faktor yang mendukung terciptanya keterlibatan lapangan kerja yang baik dan kepuasan kerja perlu dibangun untuk menciptakan komitmen karyawan dalam menciptakan OCB, yang diperlukan untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian ini berkontribusi pada teori dan praktik developing di lapangan, khususnya bagi pengusaha dan perusahaan. Secara teoritis, seperti yang diungkapkan Garay (dalam Yuniar, 2011), beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Misalnya, OCB dapat mengurangi biaya operasional perusahaan, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya, dan penggunaan sumber daya dapat lebih optimal.

Peran positif dan manfaat OCB harus mendorong manajer sumber daya manusia, pemimpin bisnis, dan akademisi untuk terus mendorong pertumbuhan OCB dalam organisasi melalui berbagai terobosan dan cara-cara inovatif. Dalam praktiknya, penelitian ini dapat berkontribusi langsung kepada pengusaha atau perusahaan dengan menyadari pentingnya OCB bagi kemajuan perusahaan di tengah ketatnya persaingan saat ini. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memantau karyawan secara berkala untuk menilai bagaimana tingkat keterlibatan dan kepuasan mereka sebagai salah satu ujung tombak dalam menjaga keberlangsungan bisnis.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Model (SEM) in Business Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adare, D., Sendow, G., & Kimbal, F. F. (2015). Workload, Organizational Citizenship Behavior, and Work Involvement Affect the Performance of Employees of PT PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado. *Journal of Economic Research, Management, Business and Accounting*, 3(2), 1061–1072.
- Working at Startup vs. Corporation, Which Is More Profitable? (2017, May 29). Cekaja.com. Accessed from <https://www.c e kaja.com/info/bekerja-di-startup- vs-corporation-an-more-profitable>
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). *Investigation of Organization Citizenship Behavior Constructs A Framework for Antecedents and Consequences*. 2012, 195–210.
- 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 the University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Hadijah, S. (2017, September 5). So Employees at Startup Vs Corporation Here's Plus andMinusnya.Watch.com.Accessed from <https://www.c e rmati.com/artikel/jadi-karyawan-di-startup-vs-korporasi-ini- he-plus-and-minus>.
- Ilmih, A. A. (2018). *The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture in Improving Employee Performance in UKM Snak Makroni Cap Bintang Mutih Wetan Village, Demak Regency*. 6(2), 17–29.
- Kim, Y., Dyne, L. Van, Kamdar, D., & Johnson, R. E. (2013). Organizational Behavior and Human Decision Processes Why and When Do Motives Matter? An integrative model of motives, role cognitions, and social support as predictors of OCB. *Organizational Behavior and Human Decision*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.004>.
- Lee, Kibeom and Allen, Natalie, J. (2002). Organizational Citizenship Behaviour and Workplace Deviance: The Role of effect and Cognition. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 131-142
- Ma, E., Qu, H., Wilson, M., & Eastman, K. (2013). Modelling OCB for Hotels: Don't Forget the Customers. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 308–317. <https://doi.org/10.1177/1938965513482520>
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, *Strategic Human Resource Management*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mariani, L.M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). The Influence of Motivation, Communication and Work Discipline on the Performance of Warung Mina Peguyangan Employees in Denpasar. *Unud E-Journal of Management*, 6(7), 3540–3569.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management*, 10th. Alih Bahasa Jimmy Sadeli and Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Four.
- Mishra, P.C., & Shyam, M. (2005). Social Support and Job Involvement in Prison Officers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 31. 7-11.
- Murugesan, S., Narayana Raja, P. N., & Kannan, M. (2013). Perceived Organisational Climate

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Correlates Organisational Citizenship Behaviour: A Study among the Software Professionals. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences AIJRHASS*, 1998, 13–251. <http://www.iasir.net>.

Muthuraman, S., & Al-Haziati, M. (2017). Examining the Factors of Organizational Citizenship Behavior with Reference to Corporate Sectors in Sultanate of Oman. *International Review of Management and Marketing*, 7.

Mohammad, Habib and Alias. 2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Journal of Educational Sciences*, (Online), Volume 16, No. 2 (http://web.usm.m y/aamj/16.2.2011/AAMJ_16.2.7.pdf,

Nafi', C., & Indrawati, E. (2017). Relationship Between Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior in Cv. Elfa's Kudus Employees. *Journal of Empathy*, 6(3), 134–145.

Naway, F. A., & Haris, I. (2017). *The Effect of Career Development, Perception of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher's Organizational Citizenship Behavior*. 7(2), 17–21.

Nazarite. (2014). *Research Methods*. Bogor: Ghalia Indonesia

Nursanti, T. D., Ocean, E., & Widiensyah, F. (n.d.). The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour and Its Impact on Knowledge Sharing at PT Indolift Sukses Abadi. School of Business Management, BINUS University. 233–240.

Ozturk, F. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behavior among Knowledge Workers: The Role of Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Middle East Technical University. In Intelligence* (Vol. 7, Issue 2). <https://doi.org/10.1192/s0368315x00238942>

Patras, Y. E. (2017). The Influence of Leadership Behavior, Organizational Justice and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior lecturers. *Journal of Scientific Education*, 1(1), 8–14.

Patrick, A., & Setiawan, R. (2018). *The Effect of Job Involvement and Job Characteristic on Turnover Intention at Pt Mustika Lestari Indonesia*. 6(2).

Prasetyo, A. P., Siregar, S., & Luturlean, B. S. (2015). The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Tactics*, 19 No.2, 99–108.

Priansa, Donni. (2016). *Hr Planning & Development*. Bandung: CV. Alfabeta.

Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). The Influence of Climate and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees. 21(2), 78–88. [doi:https://dx.doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878URL](https://dx.doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878URL).

Princess, C. (in press). Startup vs. Corporate? Which one do you choose? *Campuspedia.com*. Accessed from <https://campuspedia.id/news/startup-vs- corporate-you-choose-which/>

Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., & Juariyah, L. (2017). Effect of Compensation and Work Involvement on Employee Performance. *Journal of Business Economics*, 22(No. 1), 58–66.

Rioux, Sheila & Penner, Louis. (2002). The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *The Journal of applied psychology*. 86. 1306-14. 10.1037//0021-9010.86.6.1306.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

- Ruslan, Rosady. 2008. *Public Relations Management & Communication Media*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management and organization. In *Surface Mining*. <https://doi.org/10.1201/b22034-6>
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Towards Employee Performance. *E-Journal Bisma University of Education Ganesha*, 7(2), 121–130. <https://doi.org/10.1016/j.jmpt.2012.06.007>.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien. (2010). *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons.
- Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, urged ketut, & Wibawa, I.M. A. (2017). The Effect of Work Engagement on Performance By Mediating Organizational Commitments. *National Journal, E-Journal of Economics and Business Udayana University* 6.8 (2017), 16, 3103–3132.
- Suratman, A. (2017). The Influence of Climate Psychology on Work Engagement through Affective Commitment to Early Childhood Education Employees in Sukuharjo Regency, Central Java.
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Effect of Job Satisfaction and Job Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Journal of Business Economics*, 21(2), 225–230. doi: <https://doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>
- Tanto, A., & Laura, W. (2019). *Job Involvement Towards Organizational Citizenship Behavior at Pt Mustika Dharmajaya*. 7(1).
- Tea, P., & Sun, H. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), 64–82. <https://doi.org/10.1108/02635571211193644>
- Tharikh, S.M., Ying, C. Y., Mohamed Saad, Z., & Sukumaran, K. a/p. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 604–611. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00074-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00074-5)
- Toga, R., Khayundi, D., & Mjoli, T. (2014). The Impact of Organisational Commitment and Demographic Variables on Organisational Citizenship Behaviour. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n2p643>
- Ueda, Y. (2012). Effect of Job Involvement on Importance Evaluation of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Society*, 13, 77–89.
- Widayanti, R., & Farida, E. (2016). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior (Study on Employees of the Malang Regency Government). *Journal of Management Applications*, 14(4), 697–704. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>
- Westhuizen, C.V.D. 2008. *Work Related Attitude as Predictors of Employee Absenteeism (Thesis)*. University of South Africa.
- Wenzler-Cremer, Hildegard (2004). Chances and Challenges of Bicultural Socialisation – Interviews with young women from German-Indonesian Families. In B. Setiadi, A. Supraktiknya, W. Lonner & Y. Poortinga (eds.), *Ongoing Themes in Psychology and Culture. Selected Papers from the Sixteenth International Congress of the International Association of Cross Cultural Psychology*,

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Yogyakarta Juli 2002(p. 367-380).

7 Effective Ways to Increase Employee Job Satisfaction. (July 9, 2018). LinovHR. Accessed from <https://www.linovhr.com/cara-enhancing-job-satisfaction-employees/>