

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN ROKOK

Layyinatul Ilhamiyah*, Yudi Tri Harsono

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: layyinatul.ilhamiyah.1708116@students.um.ac.id

Abstract

This study aimed to determine the effect of job involvement on the organizational citizenship behavior on cigarette employees in Malang. This research hypothesis is that job involvement affect the organizational citizenship behavior on cigarette employees in Malang. The subjects of this study are 53 employees at cigarette company Malang. The data collection technic used in this study is a questionnaire consisting of 2 scales, namely job involvement scale and organizational citizenship behavior scale. The job involvement scale consists of 12 items constructed by the researcher based on the job involvement aspect proposed by Kanungo (Ansel & Wijono, 2012), the organizational citizenship behavior scale consists of 17 items constructed by researcher based on the organizational citizenship behavior aspect proposed by Organ, Podsakoff, & Mackenzie (Titisari, 2014). The result of the analysis of research data for hypothesis testing using simple linear regression analysis is that there is a significant effect of job involvement and organizational citizenship behavior of Malang cigarette company employees of 22,3% with a significance value of $(p) < 0,05$.

Keywords: job involvement; organizational citizenship behavior; cigarette company employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan rokok di Malang. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan rokok di Malang. Subjek penelitian ini adalah 53 karyawan rokok di Malang. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 2 skala, yaitu skala keterlibatan kerja dan skala organizational citizenship behavior (OCB). Skala keterlibatan kerja terdiri dari 12 butir aitem yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan aspek keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Kanungo (Ansel & Wijono, 2012), dan skala organizational citizenship behavior (OCB) terdiri dari 17 butir aitem yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan aspek organizational citizenship behavior (OCB) yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, & Mackenzie (Titisari, 2014). Analisis data penelitian untuk pengujian hipotesis menggunakan regresi linier sederhana, hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan rokok di Malang sebesar 22,3% dengan nilai signifikansi $(p) < 0,05$.

Kata kunci: keterlibatan kerja, organizational citizenship behavior, karyawan perusahaan rokok

1. Pendahuluan

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pondasi dari organisasi yang tidak bisa diabaikan, karena menggerakkan dan mengarahkan organisasi, serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal diperlukan peningkatan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau

perusahaan bukan sesuatu yang mudah, sehingga memerlukan perilaku penunjang. Perilaku tersebut tidak hanya berkaitan dengan peran karyawan dalam job descriptive saja, tetapi juga perilaku ekstra dari individu, seperti membantu karyawan lain dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara sukarela, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan. Kinerja individu memberikan dampak terhadap kinerja tim, karena akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Dunlop & Lee, 2004).

Perilaku yang dapat dikembangkan individu untuk meningkatkan kinerja adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan di luar tanggung jawab secara formal (extra role), seperti membantu rekan kerja, perilaku menjaga lingkungan kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Darto (2014) organizational citizenship behavior berperan menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang mencakup kemampuan mengerjakan tugas pokok dan melakukan tugas ekstra di luar deskripsi pekerjaan, seperti melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong rekan kerja, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, menjaga lingkungan kerja, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB adalah keterlibatan kerja. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan, karena individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat penting. Hiriyappa (dalam Maratul Fadhilah, 2014) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dalam organisasi atau perusahaan, dan menganggap performansi yang dilakukan penting untuk harga diri individu.

Keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat individu memiliki kepedulian dan lebih memahami kontes bisnis, sehingga karyawan akan bekerja sama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam kelompok kerja demi keuntungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan yang menggunakan komputer (Oktaviana, 2019). Penelitian ini menjelaskan ketika, karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, maka memiliki tingkat organizational citizenship behavior yang tinggi dan sebaliknya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Swagaretha, Winarno, & Juariyah (2016) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Malang Selatan. Penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka juga memiliki tingkat organizational citizenship yang tinggi dan sebaliknya.

Data dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di salah satu Perusahaan Rokok Malang ditemukan bahwa karyawan di perusahaan kurang bisa menerima kritik dari karyawan lain, saat rapat atau evaluasi wajib. Kurang bisa menerima kritik menyebabkan konflik personal dengan karyawan lain dan terbawa ke dalam lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan saling menyikut. Karyawan suka mengeluh dengan pekerjaan yang banyak dan durasi yang singkat, sehingga menyebabkan karyawan memberikan hasil yang kurang berkualitas dan terkadang karyawan harus menyelesaikan tugas sampai lembur tanpa diberikan biaya lembur. Beberapa karyawan saat datang ke kantor karyawan sering menghabiskan waktu dengan mengobrol terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas, bahkan beberapa karyawan mengerjakan tugas sambil mengobrol.

Karyawan tidak peduli dengan hasil kualitas pekerjaan, karena tidak akan mendapatkan reward saat mampu melakukan mengerjakan tugas di luar pekerjaan. Karyawan menunjukkan perilaku yang kurang bersemangat dalam bekerja dan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga tugas yang diberikan tidak cepat terselesaikan dan menyebabkan penumpukan pekerjaan. Umpan balik atasan yang kurang positif pada karyawan membuat karyawan memiliki pandangan bahwa tugas yang diberikan merupakan beban hidup yang harus diselesaikan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan rendahnya perilaku OCB dan keterlibatan kerja pada karyawan rokok di Malang. Meskipun, ditemukan konflik antar karyawan dan rendahnya perhatian dari atasan, karyawan tetap bekerja dengan waktu yang cukup lama. Berdasarkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi, penelitian ini menggunakan populasi pada karyawan rokok di Kota Malang.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi. Populasi penelitian ini adalah karyawan rokok di Malang, sampel dalam penelitian ini ialah 53 karyawan rokok di Malang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample insidental. Instrumen keterlibatan kerja dikonstruksikan oleh peneliti mengacu aspek keterlibatan kerja menurut Kanungo (Ansel & Wijono,

2012), instrumen organizational citizenship behavior dikonstruksikan oleh peneliti mengacu pada dimensi organizational citizenship behavior menurut Organ, Podsakoff, & Mackenzie (Titisari, 2014). Jumlah aitem baik yang valid maupun gugur dan reliabilitas dari kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Reliabilitas Skala

Skala	Jumlah aitem	Gugur	Valid	Reliabilitas
Keterlibatan Kerja	12	-	12	,926
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20	3	17	,870

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil hitung analisis deksriptif menggunakan bantuan SPSS 26.0 for windows, mayoritas karyawan rokok di Malang memiliki tingkat keterlibatan kerja cukup memadai dan mayoritas karyawan rokok di Malang memiliki tingkat organizational citizenship behavior (OCB) cukup memadai. Berikut merupakan gambaran umum subjek penelitian berdasarkan data yang didapatkan peneliti.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase
Laki-laki	34	64,2%
Perempuan	19	35,8%
Jumlah	53	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa terdapat 34 orang atau sebesar 64,2% yang berjenis kelamin laki-laki, 19 orang atau sebesar 35,8% berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Presentase	Usia	N	Presentase	Usia	N	Presentase
24	1	1,9	30	6	11,3	36	3	5,7
25	3	5,7	31	2	3,8	40	1	1,9
26	4	7,5	32	6	11,3	Total	53	100%
27	6	11,3	33	4	7,5			
28	9	17,0	34	4	7,5			
29	3	5,7	35	1	1,9			

Tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan usia diketahui bahwa terdapat 1 orang atau sebesar 1,9% yang berusia 24 tahun, 3 orang atau sebesar 5,7% yang berusia 25 tahun, 4 orang atau sebesar 7,5% yang berusia 26 tahun, 6 orang atau sebesar 11,3% yang berusia 27 tahun, 9 orang atau sebesar 17% berusia 28 tahun, 3 orang atau sebesar 5,7% berusia 29 tahun, 6 orang atau sebesar 11,3% berusia 30 tahun, 2 orang atau sebesar 3,8% berusia 31 tahun, 6 orang atau sebesar 11,3% berusia 32 tahun, 4 orang atau sebesar 7,5% berusia 33 tahun, 4 orang atau sebesar 7,5% berusia 34 tahun, 1 orang atau sebesar 1,9% berusia 35 tahun, 3 orang atau sebesar 5,7% berusia 36 tahun, dan 1 orang atau sebesar 1,9% berusia 40 tahun.

Tabel 4. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

<u>Masa Kerja</u>	<u>N</u>	<u>Presentase</u>
<u>2 tahun</u>	4	7,5%
<u>3 tahun</u>	7	13,2%
<u>4 tahun</u>	8	15,1%
<u>5 tahun</u>	9	17%
<u>6 tahun</u>	8	15,1%
<u>7 tahun</u>	6	11,3%
<u>8 tahun</u>	4	7,5%
<u>9 tahun</u>	2	3,8%
<u>10 tahun</u>	2	3,8%
<u>11 tahun</u>	1	1,9%
<u>12 tahun</u>	2	3,8%
Total	53	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan masa kerja diketahui bahwa terdapat 4 orang atau sebesar 7,5% bekerja selama 2 tahun, 7 orang atau 13,2% bekerja selama 3 tahun, 8 orang atau sebesar 15,1% bekerja selama 4 tahun, 9 orang atau sebesar 17% bekerja selama 5 tahun, 8 orang atau sebesar 15,1% bekerja selama 6 tahun, 6 orang atau sebesar 11,3% bekerja selama 7 tahun, 4 orang atau sebesar 7,5% bekerja selama 8 tahun, 2 orang atau sebesar 3,8% bekerja selama 9 tahun, 2 orang atau sebesar 3,8% bekerja selama 10 tahun, 1 orang atau sebesar 1,9% bekerja selama 11 tahun, dan 2 orang atau sebesar 3,8% bekerja selama 12 tahun.

Sebelum melakukan uji hipotesis maka peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu, yakni uji normalitas dan uji linieritas. Dasar uji normalitas didapatkan hasil bahwa data memiliki nilai signifikansi sebesar $0,200 > p (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal. Dari uji linieritas didapatkan hasil hubungan antara variabel keterlibatan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,887 > p (0,05)$ maka hubungan kedua variabel keterlibatan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) tersebut linear. Berikut merupakan hasil penghitungan uji normalitas dan uji linieritas.

Tabel 5. Uji Asumsi Normalitas dan Linieritas

<u>Variabel</u>	<u>Signifikansi</u>	<u>Keterangan</u>	<u>Kesimpulan</u>
<u>Keterlibatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)</u>	0,200	Sig. $p > 0,05$	<u>Berdistribusi normal</u>
	0,887	Sig. $p > 0,05$	Linear

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana dengan perhitungan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien Regresi (b)</u>	<u>t hitung</u>	<u>Sig</u>
<u>Keterlibatan Kerja</u>	0,520	3,849	0,000 < 0,05
<u>Konstanta</u>	23,199		
<u>R Square</u>	<u>,223</u>		
<u>F hitung</u>	14,815		
<u>Sig</u>	< 0,05		

Dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,849 dengan nilai signifikansi (p) < 0,05 yang berarti H1 diterima dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Dapat diketahui bahwa hasil nilai F hitung sebesar 14,815 dengan nilai signifikansi (p) < 0,05 yang berarti ada pengaruh secara simultan antara keterlibatan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Nilai R square sebesar 0,223 yang berarti keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 22,3% dan sisanya 77,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain keterlibatan kerja.

Tingkat organizational citizenship behavior (OCB) yang cukup memadai ditunjukkan diketahui seringnya karyawan kurang bisa menerima kritik dari rekan kerja yang menyebabkan konflik personal dan mempengaruhi pekerjaan. Karyawan yang memiliki konflik personal tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja yang kesulitan. Karyawan suka mengeluh dengan pekerjaan yang banyak dan durasi yang singkat, sehingga menyebabkan karyawan memberikan hasil yang kurang berkualitas dan terkadang karyawan harus menyelesaikan tugas sampai lembur tanpa diberikan biaya lembur. Beberapa karyawan saat datang ke kantor karyawan sering menghabiskan waktu dengan mengobrol terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas, bahkan beberapa karyawan mengerjakan tugas sambil mengobrol.

Menurut Darto (2014) organizational citizenship behavior berperan menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang mencakup kemampuan mengerjakan tugas pokok dan melakukan tugas ekstra di luar deskripsi pekerjaan, seperti melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong rekan kerja, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, menjaga lingkungan kerja, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tingkat keterlibatan kerja yang cukup memadai menunjukkan bahwa karyawan perusahaan rokok mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, aktif berpartisipasi dalam perusahaan, dan menganggap performansi yang dilakukan penting untuk harga diri individu

sehingga karyawan akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang terbaik untuk perusahaannya. Tingkat keterlibatan kerja cukup berada pada tengah-tengah antara tinggi dan rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering memperhatikan kualitas pekerjaan, tetapi pekerjaan yang banyak sering membuat karyawan merasa kurang termotivasi dan kelelahan sampai lembur. Meskipun kelelahan dan kurang fokus karyawan akan tetap mengerjakan tugas sesuai dengan deadline meskipun karyawan mengerjakan tugas dengan mengobrol dan kurang memperhatikan kualitas yang maksimal.

Berdasarkan hasil analisis regresi ditunjukkan semakin tinggi pengaruh keterlibatan kerja semakin tinggi pula organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang bekerja secara sukarela dan memiliki inisiatif akan melakukan pekerjaan melebihi tuntutan dari pekerjaan (jobdesc) dan karyawan akan semakin aktif terlibat dengan pekerjaan. Aktif terlibat dengan pekerjaan berdampak pada kualitas pekerjaan dan integritas karyawan. Karyawan akan lebih peduli dan lebih memahami konteks bisnis, sehingga karyawan akan membangun kerjasama dengan rekannya untuk meningkatkan kinerja demi keuntungan perusahaan. Katz (dalam Kurniawan, 2007) mengatakan bahwa untuk menciptakan OCB, karyawan harus menjadi bagian terlebih dahulu dari pekerjaan yang dijalani, sehingga karyawan akan jauh dari peran perintah dalam bekerja dan inovatif dan memiliki aktivitas yang spontan. Terdapat penilaian subjektif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, apakah karyawan percaya bahwa hasil yang didapatkan sudah cukup atau seimbang.

Menurut Saxena (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologis individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait berkaitan dengan karakteristik pribadi, serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan kerja sama tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar individu mendukung tujuan organisasi, serta menunjukkan prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi dengan memberikan gagasan-gagasan dan saran dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja dalam membuat keputusan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pudjiomo dan Alimatus Sahrah (2019) mengenai pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Swagaretha (2016), mengenai keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang hasil yang diperoleh, yaitu keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan dan menghasilkan koefisien untuk keterlibatan kerja sebesar 0,512, artinya saat keterlibatan kerja ditingkatkan 1 satuan maka, OCB karyawan akan meningkat 0,512.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Swagaretha, Winarno, & Juariyah (2016) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. Penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka juga memiliki tingkat organizational citizenship yang tinggi dan sebaliknya

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan rokok di Malang memiliki tingkat keterlibatan

kerja cukup dan tingkat organizational citizenship behavior (OCB) cukup. Hasil penelitian ini bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan rokok di Malang. serta, keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan rokok di Malang. Adapun besaran pengaruh keterlibatan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 22,3% dan sisanya 77,7 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penggemar K-Pop dewasa awal di Kota Malang termasuk memiliki harga diri yang tinggi, dan tingkat celebrity worship yang tinggi. Hasil penelitian ini bahwa harga diri memiliki pengaruh terhadap celebrity worship pada penggemar K-Pop dewasa awal di Kota Malang. Adapun besaran pengaruh harga diri terhadap celebrity worship sebesar 29,6% dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diharapkan bagi pihak perusahaan mampu memperhatikan perlunya komunikasi tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan dengan harapan yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan memacu munculnya perilaku produktif pada karyawan yang salah satunya adalah perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Bagi penelitian selanjutnya, menggunakan sampel penelitian dengan jumlah yang lebih banyak dan pada perusahaan yang lebih besar, selain itu melakukan pengembangan baik terhadap variabel penelitian yang lain sesuai dengan fenomena yang ditemukan di lapangan. Melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian lain untuk memperkaya hasil penelitian.

Daftar Rujukan

- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi. Program Pascasarjana Magister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, 05(02), 125-142.
- Azwar, S. (2007). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Internatinal Journal, 4. Choirunisa, D. (2005). Hubungan Antara Orientasi Peran Gender Egaliter dan Keterlibatan Kerja dengan Konflik Kerja - Keluarga. Skripsi Sarjana Strata I Surabaya: Fpsi Ubaya. <https://doi.org/http://digilib.ubaya.ac.id/pustaka.php/148660>
- Darmawan, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif (P. Latifah (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.243>
- Erisman, N. (2019). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (PERSERO). PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN.
- Greenberg Jerald & Robert, A. B. (2003). Behavior in Organization. Prentice Hall.
- Kartono, K. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2),551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- MARATUL FADHILAH, L. I. S. U. (2014). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Universitas muhammadiyah Surakarta.
- MAUNA, M., & SAFITRI, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83-89. <https://doi.org/10.21009/jppp.042.06>

- Oktaviana, R. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di Pt Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Mbia*, 18(3), 41–48. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i3.433>
- Rahmawati, & Dkk. (2015). Pengaruh Iklim ORganisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Magister Manajemen*, September, 1–25.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Universitas Negeri Jember. <https://doi.org/http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/71086>
- Vanya I, Y. M. (2004). Hubungan antara persepsi dengankarakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja guru. Skripsi Sarjana Strata I Surabaya: Fpsi Ubaya. <https://doi.org/http://digilib.ubaya.ac.id/pustaka.php/152064>
- Yekty, R. P. (2006). ANALISIS PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada. PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java Semarang). Tesis, 1–123.