

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong)

^{1,2}Dhea Zahra, ²Onan Marakali Siregar
^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Keywords:
 Kepuasan Kerja,
 Komitmen Organisasi,
 Organizational Behavior

Email :
deazahra29@gmail.com¹,
onan@usu.ac.id²

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang bagaimana karyawan memiliki sikap suka rela, dan melakukan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. OCB dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Apabila karyawan merasa puas maka dapat mengerjakan secara optimal dan karyawan yang memiliki komitmen maka akan melakukan pekerjaan guna meningkatkan kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan pengolahan pabrik PTPN IV Bah Butong. Pengaruhkepuasan kerja dan komitmen organisasi tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap OCB. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan *Non probability sampel* dengan menggunakan 64 responden sebagai sampel. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan sedangkan data sekunder diperoleh melalui dengan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap OCB pada karyawan pengolahan pabrik PTPN IV Bah Butong sebesar 78,8%. Berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup menjelaskan OCB karyawan. Semakin baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dialami maka akan semakin OCB karyawan.

Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Pergeseran dari industri 4.0 menuju industri 5.0 memiliki tujuan supaya dapat mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik. Integrasi tersebut dilakukan untuk membuat semua hal menjadi lebih mudah. Keseimbangan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial dengan memanfaatkan sistem yang sangat mengintegrasikan kedua hal tersebut membuat semua hal menjadi mudah, terutama memperluas prospek kerja.

Banyak permasalahan kompleks dalam suatu organisasi yang mempengaruhi organisasi, dan dalam hal ini pembentukan organisasi yang baik tergantung dari beberapa aspek. Salah satu yang merupakan faktor utama semua jenis organisasi, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam sektor bisnis, khususnya

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). Dhea Zahra, et.al



dalam persiapan Industri 5.0 dalam upaya meningkatkan sumber daya yang ada seperti sumber daya teknologi, uang, sistem operasi, dan yang paling penting agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini dilakukan untuk membantu bisnis dan pemerintah dalam mencapai tujuan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan dimana melakukan pekerjaan yang lebih dari tugas yang seharusnya memang tanggungjawabnya.

Pentingnya OCB bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini dapat mempertahankan kelancaran roda gerak organisasi. Adanya OCB ini dapat memperlancar interaksi antar anggota organisasi, mengurangi perselisihan yang mungkin terjadi dalam perusahaan dan mampu meningkatkan efisiensi dalam sebuah perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang dimiliki seseorang, senang atau tidak senang diri pegawai yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan maupun kondisi dirinya dalam tempat.

Selain kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya Oemar (2015), menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Komitmen Organisasi juga dapat mempengaruhi Komitmen organisasi merupakan kemauan individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi kerja dan kemauan individu untuk berpartisipasi secara aktif didalamnya.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Unit Kebun Bah Butong adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkecimpung di bidang perkebunan serta industri untuk mengolah teh hijau serta meliputi pengolahan area lahan serta tanaman.

Fasilitas-fasilitas, jaminan kerja, kompensasi dan apresiasi yang diberikan PTPN IV Bah Butong terhadap seluruh karyawan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan perasaan karyawan tentang kebijakan, kegiatan, lingkungan kerja, dan kerjasama, serta kebahagiaan pribadi atau bersama karyawan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi akan dirasakan karyawan apabila ia merasa puas bekerja pada suatu perusahaan maka akan timbul perasaan senang bekerja dan menjadi bagian dari PTPN IV Unit Kebun Bah Butong, namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang menunjukkan rendahnya OCB dalam perilaku setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, dengan tujuan menilik perilaku OCB PTPN IV Bah Butong dengan melihat tanggung jawab karyawan. Karena *civic virtue* atau tanggung jawab dalam bekerja merupakan salah satu tolak ukur dalam OCB misalnya dalam hal kehadiran (Susilowati, 2016).

Dalam pra penelitian kepada manajer SDM umum PTPN IV Bah Butong dapat dijelaskan bahwa beberapa karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong yaitu terdapat 5% dari total karyawan bolos saat jam kerja dikarenakan lebih memilih kegiatan lain diluar kerja seperti lebih memilih panen di ladang/kebun milik sendiri, 7% dari total karyawan ada beberapa hal kurang aktif dan bermalasan dalam proyek, 8% dari total karyawan komplain terhadap pekerjaan dikarenakan beban kerja yang tinggi dan 15% dari total karyawan tidak mengindahkan teguran ketika melakukan kesalahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Contoh dari *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong)*. Dhea Zahra, et. al

karyawan Pabrik PTPN IV Bah Butong yaitu memiliki kepentingan lain diluar kepentingan perusahaan seperti bolos bekerja dikarenakan memilih panen di ladang/kebun yang mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan dalam bekerja, namun pihak PTPN IV Bah Butong sendiri tidak memberikan konsekuensi yang berat yaitu hanya memberikan potongan tunjangan apabila bolos kerja. Rendahnya OCB, akan memberikan berbagai dampak bagi karyawan maupun perusahaan PTPN IV Unit Kebun Bah Butong sendiri, dengan adanya karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah maka akan berakibat pada hubungan antar karyawan semakin buruk, ketidakpatuhan karyawan terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak kunjung selesai, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja karyawan menurun dan organisasi. Mengingat pentingnya masalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan belum adanya riset tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PTPN IV Unit Kebun Bah Butong

METODE

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:99), kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja pegawai. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari karakter pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Pegawai yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan karyawan.

Menurut Rivai (2015:56) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Robbins (2015:170), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai aspek penting dari pekerjaan seseorang. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya kemudian Kreitner dan Kinicki (2015:271) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, tetapi sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Robbins dan Judge (2015:46) memberikan definisi tentang kepuasan kerja yaitu, kepuasan kerja adalah sikap dan pemikiran positif tentang pekerjaan yang diperoleh dari penilaian yang berasal dari kualitasnya. Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi merasa optimis dengan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah bersikap pesimis. Sementara Siagian (2016:34) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya.

Menurut Triatna (2015:110) kepuasan kerja adalah keadaan emosional pekerja terhadap pekerjaan, apakah pekerja menyenangi pekerjaan tersebut atau tidak. Putra dan Wayan (2017:13)

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). Dhea Zahra, et. al

mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2018:169) komitmen organisasional adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Porter et al. (Panggabean, 2016:135) menjelaskan komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Kemudian Becker (Panggabean, 2016:135) menjelaskan komitmen organisasi adalah sebagai kecenderungan untuk terikat dalam kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Luthans (Tamalero, 2016:25) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tersebut, keinginan tersebut yang berawal dari keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2015:274) menjelaskan bahwa komitmen pegawai mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat altruistic (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Susilowati, 2016). Sedangkan Bateman dan Organ (Yuliati, 2016:24) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah extra role performance yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan pegawai sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

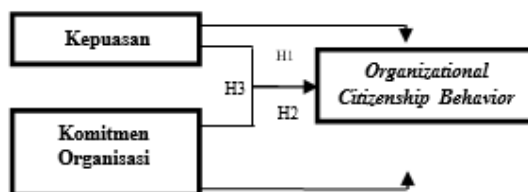
Berdasarkan Robbins dan Judge (2015:19) *organizational citizenship behavior* adalah sikap keagenan yang bukan merupakan bagian dari asal persyaratan kerja formal karyawan, melainkan berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tenaga kerja. Menurut Podsakoff et al (Mudji, 2015:21), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Dyne et al (Darto, 2014) mendefinisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang konstruktif, tidak digolongkan dalam deskripsi kerja formal pegawai, kerja ini seperti membantu rekan kerja dalam konteks pekerjaan yang sama dengan karyawan, membantu

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). Dhea Zahra, et.al

rekan-rekan mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan kelompok kerja karyawan dan berorientasi pada pekerja baru.

Fitriani dan Gusti (2017) mendefinisikan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik, hal ini merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Bentuk penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menghubungkan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Bah Butong, Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun, dimulai dari Maret 2022 sampai dengan selesai.

Menurut Sugiyono (2019:115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Pengolahan Pabrik PTPN IV Bah Butong.

Teknik sampel yang digunakan adalah acak sederhana (*simple random sampling*). Ruqo'iyeh (2012:53-54) menyatakan definisi sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar. Pelaksanaan *simple random sampling* disebabkan anggota populasi ini dianggap homogeny.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tersebut, keinginan tersebut yang berawal dari keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,

Organizational Citizenship Behavior adalah kesadaran seseorang atau pegawai dalam melakukan pekerjaan tambahan diluar waktu kerja, baik untuk kepentingan pribadi ataupun kepentingan organisasi.

Menurut Sugiyono (2019:45) data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sampel penelitian. Peneliti menghimpun data melalui kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada responden yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari karyawan pengolahan Pabrik PTPN IV Bah Butong.

Menurut Sugiyono (201:456) data sekunder ialah peneliti memperoleh data secara tidak

langsung yang biasanya berbentuk fakta, memo ataupun keterangan historis yang sudah tertata dalam dokumen yang diterbitkan serta yang tidak diterbitkan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen- dokumen milik Kantor Pos Medan yang relevan yang digunakan sebagai data pendukung penelitian yang terkait dengan variabel yang akan diteliti dan juga data yang diperoleh dari buku, jurnal penelitian sebelumnya, ataupun karya ilmiah lainnya yang relevan.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini ialah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:132) skala Likert merupakan alat menilai perilaku, tanggapan, dan pandangan seseorang atau sekelompok mengenai kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang diukur diperjelas menjadi indikator variabel. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai titik awal untuk alat instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1 Instrumen Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Metode Analisis Data 1.Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2015:172) adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
3. r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95%.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbach, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$ dan sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016:48).

2.Uji Asumsi Klasik a.Uji Normalitas

Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2016:154):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c) Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov- Smirnov jika hasil angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu alat untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam sampel regresi adalah dengan melihat *nilai Variance Inflation Factor (VIF)*. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF <10. Menurut Ghozali (2018:45) multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF masih kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig.<0.05) yaitu data mempunyai heteroskedastisitas apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 dan cara untuk mendeteksi keberadaannya dilakukan Scatter plot dengan menggunakan uji glajser yakni uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi, 2012:172).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \alpha + bX1 + bX2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan) X1 = Variabel bebas (Pelatihan)

X2 = Variabel bebas (Penilaian Kerja)

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

d. Uji Hipotesis 1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji-T digunakan untuk melihat apakah variabel bebas atau variabel independen (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2018:134) dasar pengambilan keputusan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yakni:

1. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 diterima H_a ditolak
2. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 ditolak H_a diterima.
3. Apabila probabilitas (sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak.
4. Apabila probabilitas (sig.) > 0,05 maka H_a diterima.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F hitung berfungsi sebagai uji hipotesis untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F berperan untuk mengetahui apakah model yang digunakan benar-benar cocok untuk digunakan dalam prediksi kinerja (Ghozali, 2018:98).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2018:98) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka disini variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). Dhea Zahra, et.al

terikat (Y), maka H_0 ditolak. Begitu pula sebaliknya sehingga H_0 diterima.

2. Apabila signifikansi (sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak atau signifikan, sebaliknya H_0 diterima.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya melihat keandalan model untuk memperhitungkan perubahan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ialah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti keandalan variabel bebas untuk mendeteksi perubahan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas menyediakan hampir seluruh keterangan yang diperlukan untuk memperkirakan perubahan variabel terikat (Ghozali, 2016:95)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	r hitung	rtabel	Ket
1	X1.1	0,727	0,250	Valid
2	X1.2	0.690		Valid
3	X1.3	0.614		Valid
4	X1.4	0.389		Valid
5	X1.5	0.562		Valid
6	X1.6	0.517		Valid
7	X1.7	0.393		Valid
8	X1.8	0.443		Valid
9	X1.9	0.535		Valid
10	X1.10	0.255		Valid
11	X1.11	0.497		Valid
12	X1.12	0.394		Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

No.	Pernyataan	r hitung	rtabel	Ket
1	X1.1	0.782	0,250	Valid
2	X1.2	0.826		Valid
3	X1.3	0.723		Valid
4	X1.4	0.592		Valid
5	X1.5	0.614		Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel OCB (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	rtabel	Ket
1	X1.1	0,632	0,250	Valid
2	X1.2	0.699		Valid
3	X1.3	0.469		Valid
4	X1.4	0.506		Valid
5	X1.5	0.640		Valid
6	X1.6	0.607		Valid

7	X1.7	0.307	Valid
8	X1.8	0.298	Valid
9	X1.9	0.326	Valid
10	X1.10	0.599	Valid
12	X1.12	0.698	Valid

b. Uji Reliabilitas.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.737	12

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.748	12

Tabel 7 Uji Reliabilitas OCB (Y)

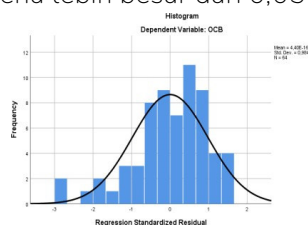
<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.744	12

Pada uji reliabilitas ditunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

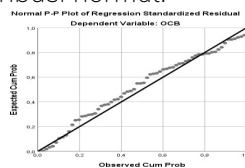
a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas kolmogorov smirnov diketahui bahwa nilai asymp.sig sebesar 0,200 berarti data berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas

Grafik histogram berbentuk pola seperti lonceng dan memiliki kemiringan yangimbang, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3 Grafik P.Plot

Pada grafik P-Plot titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonalnya, serta berbentuk simetris dan tidak melenceng, sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

b, Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Uji Multikolinearitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		64
Mean		,0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,31478244
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,056
	Negative	-.1940
Test Statistic		,0940
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

3, Analisis Regresi Linear Berganda

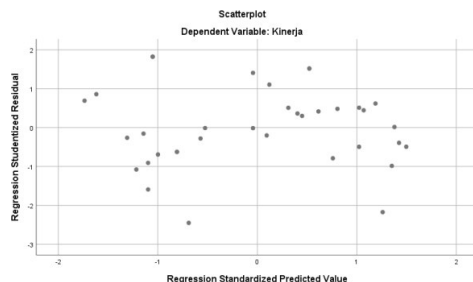
Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Pelatihan	.468	2,136
	Penilaian Kerja	.468	2,136

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1 dan X2 sebesar .468 yang berarti lebih besar dari >0,10 dan nilai VIF sebesar 2,136 yang berarti lebih kecil dari < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggambarkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,261 + 0,202X_1 + 0,1032X_2$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,491 dengan tanda positif menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), maka nilai kesiapan berubah (Y) adalah 9,491.
2. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.360 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja (X1), terhadap OCB (Y), artinya setiap peningkatan nilai Kepuasan Kerja (X1), akan meningkat pula OCB karyawan Pabrik Pengolahan Teh PTPN IV Bah Butong sebesar 0.360.
3. Nilai koefisien Komitmen organisasi (X2) sebesar 0.729 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap OCB (Y), yang artinya setiap peningkatan nilai Komitmen Organisasi (X2) akan meningkat pula OCB (Y) karyawan Pabrik Pengolahan Teh PTPN IV Bah Butong sebesar 0.729.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

nilai signifikansi sebesar $0.000 > < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y) pada karyawan Pabrik Pengolahan Teh PTPN IV Bah Butong, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil analisis signifikansi parsial (uji T) pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji parsial antara variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu sebesar 3.113 ($3.113 > 1.670$) dan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap OCB (Y) pada karyawan Pabrik Pengolahan Teh PTPN IV Bah Butong, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Uji parsial antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 4.220 ($4.220 > 1.670$) dan n Hasil pengolahan data pada tabel 4.42 diatas menunjukkan f hitung lebih besar dari ftabel yaitu sebesar 49,820 ($49,820 > 2.76$) dan nilai signifikan pada 0,000 ($sig\ 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh serta H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

C. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). Dhea Zahra, et. al



1	,788a	,620	,608	3,36868
---	-------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai r adalah 0,788 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) terhadap organizational citizenship behavior karyawan pengolahan pabrik teh PTPN IV Bah Butong (Y) erat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,608 yang menunjukkan besar pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) kepada variabel OCB (Y) sebesar 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan.

Pengaruh Kepuasan Kerj (X_1) Terhadap OCB (Y)

Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan pengolahan pabrik PTPN IV Bah Butong, maka akan semakin meningkat OCB karyawan . Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan melakukan pekerjaan yang lebih. Dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan, maka PTPN IV Bah Butong dapat mengoptimalkan kerja dan demi tercapainya tujuan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap OCB (Y)

Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap oprganisasi maka kerja pada karyawan pengolahan pabrik PTPN IV Bah Butong, maka akan semakin meningkat OCB karyawan . Dengan tingginya komitmen pada karyawan maka karyawan akan memiliki *bonding* yang kuat dan tidak akan meninggalkan perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan, maka PTPN IV Bah Butong dapat mengoptimalkan kerja dan demi tercapainya tujuan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling berhubungan dan mempengaruhi OCB. Seperti yang diketahui bahwa apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki komitmen yang bersungguh- sungguh pada perusahaan, maka OCB karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil parsial (uji-T) untuk variabel Pelatihan (X_1) dilihat bahwa nilai t .Hitung lebih besar t .Tabel yaitu 3.113 ($3.113 > 1.670$) dan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) terhadap OCB (Y) pada karyawan Pabrik Pengolahan Teh PTPN IV Bah Butong, atau dengan kata lain H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Uji parsial antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y), diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 4.220 ($4.220 > 1.670$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 > < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap OCB (Y) pada karyawan Pabrik Pengolahan Teh PTPN IV Bah Butong, atau dengan kata lain H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. f hitung lebih besar dari f tabel yaitu sebesar 49,820 ($49,820 > 2.76$) dan nilai signifikan pada 0,000 ($sig\ 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh serta H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

REFERENCE

- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas*. Surabaya: Metromedia.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurning, Busmin dan Effi Aswita Lubis. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: K-Media.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, Asep dan Yusran, Husna Leila. 2017. *Penelitian BisnisPendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2014). (terj. Erly Suandy). *Perilaku Organisasi*. Buku I, Edisi 9. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy(2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbin, Stephen P. dan Judge, TimothyA. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah dan Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudarmanto, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.b.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., dan Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3, No.9, pp.494- 505.
- Anna Suzana. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong)*. Dhea Zahra, et.al

- di PT.Taspen persero Cirebon. *Jurnal Logika*, Vol. XIX No.1 April 2017.
- Darto, Mariman. (2014). "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris". *Jurnal Borneo Administrator*. Vol. 10. No. 1. pp. 10-34
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2), 186- 196.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5344-5371.
- Hadiwijaya, D. (2020). Perilaku Nasabah Berdasarkan Kinerja Customer Relationship Management Sebagai Dampak Dari Kompetensi Sumber Daya Manusia, Mutu Pelayanan Bank Dan Teknologi Perbankan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi pada Nasabah Bank Kota Tangerang). *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 10-20.
- Johannes dan Paul Silitonga, (2013), "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan Pt. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.1, No.3.
- Lestari, P., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 288-302.
- Maith, H. A. (2013). Analisis Laporan Keuangan dalam Mengukur Kinerja Keuangan pada PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,
- Ni Nyoman Opi Widiari Dan I Wayan Putra. (2017). Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Pada Kebijakan Dividen Dengan Free Cash Flow Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.20.3. September (2017): 2303-2332 . Issn: 2302-8556.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management*, 11(1), 65-76.
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 9 (1), 56-70
- Sari Maysarah Dan Mudji Rahardjo, (2015), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. ISSN (Online): 2337-3792. Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015
- Setyowidodo, G., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Duta Beton Mandiri). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(19).
- Suryani, N. N., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2019). The Effect Of Organizational Compensation And Commitment To Organizational Citizenship Behavior In The Cooperative And Small, Middle Enterprises Department Of Bali Province. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(1), 21210-21218.
- Susilowati, T. R. (2016). Pengaruh Organizational Silence (OS) Terhadap Organizational *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong)*. Dhea Zahra, et.al

- Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT Indoprima Gemilang Plant li, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-7.
- Tamalero, Y., Swasto, B. & Hamid, D., (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Intention to Quit (Studi pada Karyawan PT. Manado Media Grafika)*.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1).
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Hardianti, C. A. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Koperasi Pamardi Utomo Semarang (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen Unika Soegijapranata)*.
- Putranto, S. A. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2015)*.
- Rinaldi, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan*.
- Ruqo'iyah. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wulandari, Puput. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cahaya, P. A. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Toko Nyoman (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Fitriani, N. W., & Dewi, I. G. A. M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- hariansib.com (2022). *Demo ke PTPN Unit Bah Butong Tolak Konversasi The ke Sawit*. Diakses pada 5 Agustus 2022 dari <https://www.hariansib.com/detail/Marsipature-Hutanabe/Demo-ke-PTPN-Unit-Bah-Butong-Tolak-Konversi-Teh-ke-Sawit-bangsa-ini-mulai-adaptif-dengan-industri-50>
- ptpn4.co.id (2019). *Segmen Bisnis Teh*. Diakses pada 23 Januari 2022, dari <https://www.ptpn4.co.id/bisnis-kami/teh/>
- ptpn4.co.id (2020). *PTPN IV Internalisasikan Nilai Utama AKHLAK*. Diakses pada 26 September 2022 dari <https://www.ptpn4.co.id/ptpn-iv-internalisasikan-nilai-utama-akhlak/>
- republika.co.id (2021). *Pentingnya Bangsa Ini Mulai Adaptif dengan Industri 5.0*. Diakses pada 5 Agustus 2022 dari <https://www.republika.co.id/berita/qynv2n371/pentingnya->