

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN TELKOMEDIKA REGIONAL JABAR.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) OF EMPLOYEES IN TELKOMEDIKA REGIONAL JABAR.

M Nanda Fajriyanto¹, Drs. H. Romat Saragih, M.M.²

^{1,2}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹mnfajriyanto06@gmail.com , ²saragih@vpt.or.id

ABSTRAK

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan tidak hanya dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan job description, namun juga dituntut untuk memiliki kemampuan diluar job description yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB yaitu budaya organisasi (Menurut Slider et al, dalam Djati dan RIni 2011: 262).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan TelkoMedika Regional Jabar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan TelkoMedika Regional Jabar, metode pengambilan sampel Teknik sampel jaenuh (populasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap budaya organisasi berada dalam kategori cukup baik dengan skor 61,3% dan tanggapan terhadap OCB berada dalam kategori cukup baik pula dengan skor 63,1%. Kesimpulan penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan TelkoMedika Regional Jabar

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

To achieve excellent performance in a company, employees are not only doing the work to fulfill the requirement of job description. Employees are strongly hoped to do their extra job, outside of a job description called OCB. One of the factors that influence OCB is organizational culture.

This study aims to analyze the effect of organizational culture on OCB of employees in TelkoMedika Regional Jabar. The method used in this research is quantitative method with a descriptive study. Respondents in this study were employee of TelkoMedika Regional Jabar with 69 populations. The sampling was done with the saturated sample technique.

The result showed that the organizational culture is in good enough category amount 61,3% and OCB is in good enough category too amount 63,1%. The results also showed that the organizational culture has a significant influence on OCB amount 16,079. The results can be interpreted that with the increase of organizational culture within the company also increase the OCB on employees.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Human Resource Management.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia dalam perusahaan. Daya saing ini yang nantinya akan menjaga talenta karyawan yang berpotensi. Karyawan yang berpotensi akan membuat perusahaan berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang berpotensi dan melakukan hal-hal diluar tanggung jawab pekerjaan biasa mereka. Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas sesuai *jobdesc* yang disebut *in-role performance*, namun karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaan lebih diluar tuntutan tugas mereka yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Organ *et al.* 2006; dalam Ticoalu 2013).

Menurut Siders *et.al* yang dikutip dalam penelitian Djati dan Rini (2011:262) menjelaskan bahwa meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Dari dalam diri karyawan dapat berupa moral karyawan itu sendiri, rasa puas karyawan terhadap pekerjaan dan atau perusahaannya, pandangan karyawan apakah perusahaan tempatnya bekerja akan menjadi tempatnya selamanya. Menurut Organ yang dikutip dalam penelitian Adhiyana (2010:5), salah satu faktor luar diri karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi tidak dapat di jelaskan fisiknya tapi dapat dilihat *output* dari sistem itu sendiri. Budaya perusahaan akan menuntut sumber daya manusianya untuk berperilaku sesuai pemahaman yang telah disepakati bersama sehingga menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya. Dalam menjalankan roda organisasi, TelkoMedika memegang nilai-nilai organisasi sebagai berikut:

- a. *Integrity*
- b. *Respect*
- c. *Expert*

Nilai-nilai tersebut dirumuskan setelah pergantian sistem organisasi yang dahulu bernama PT. Rasapala dan bertransformasi *corporate identity* menjadi TelkoMedika pada tahun 2013. Aftabet. Al. (2012) dalam penelitian Magnalia (2016) menyatakan bahwa agar dapat terus bertahan di dunia korporasi yang saat ini semakin kompetitif, perusahaan harus mulai berfokus untuk melakukan perubahan pada gaya manajemen, hubungan dengan karyawan, serta budaya organisasi.

TelkoMedika Regional Jabar belum pernah melakukan survei untuk mengetahui indeks implementasi budaya organisasi dan juga belum mengetahui presentase tingkat pemahaman budaya organisasi pada karyawannya. Tentunya penting untuk sebuah perusahaan mengetahui hasil survei tersebut sebagai bahan evaluasi perusahaan mengenai budaya organisasi dan OCB karyawannya

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin meneliti mengenai budaya organisasi yang ada di TelkoMedika Regional Jabar dan kaitannya dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan TelkoMedika Regional Jabar, dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan TelkoMedika Regional Jabar**”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan pada TelkoMedika Regional Jabar?
2. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan karyawan TelkoMedika Regional Jabar?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada TelkoMedika Regional Jabar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi pada TelkoMedika Regional Jabar.
2. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan TelkoMedika Regional Jabar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada TelkoMedika Regional Jabar.

2. Dasar Teori / Materi dan Metodologi

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan,

dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi dibentuk oleh empat komponen kunci: nilai-nilai pendiri, lingkungan industri dan bisnis, kebudayaan nasional, serta visi dan sikap pemimpin senior (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2014).

Menurut Luthans (2011:83) "*Organizational culture is a pattern of basic assumptions that are taught to new personnel as the correct way to perceive, think, and act on a day-to-day basis*". yang artinya adalah budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak secara benar dari hati ke hari.

Dari kedua pembahasan diatas dapat disimpulkan budaya organisasi bahwa setiap individu, kelompok, dan organisasi secara umum dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi mereka. Budaya yang membentuk individu, kelompok, dan organisasi untuk berperilaku, merasakan dan berfikir sesuai dengan apa yang harus diikuti dan dipelajari

Menurut Robbins and Judge (2015:355-356) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan mengambil resiko. Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. Menurut Masitoh (2013:77) Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah keberanian mengemukakan gagasan dengan segala risikonya, motivasi dalam menciptakan inovasi pekerjaan, dan peluang untuk berkreaitivitas serta berinovasi.
2. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail. Menurut Robbins dalam Putri (2013:19) menyatakan bahwa perhatian pada hal-hal rinci ialah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
3. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Menurut Robbins dalam Bharata, Zunaidah, Diah (2016:260) menyatakan bahwa orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dan bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. Menurut Masitoh (2013:78) menyatakan bahwa berorientasi kepada orang adalah keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi karyawan.
5. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. Menurut Dharma dalam penelitian Darmayanti (2016:25) menyatakan bahwa penekanan pada kelompok adalah derajat aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok daripada individu.
6. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. Menurut Robbins dalam Putri (2013:19) menyatakan bahwa keagresifan, yaitu kondisi agresifitas dan kompetisi anggota organisasi.
7. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan. Menurut Robbins dalam Bharata, Zunaidah, Diah (2016:260) menyatakan bahwa kemantapan adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo, bukannya pertumbuhan

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan untuk mendefinisikan batasan; hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya, menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi, budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri perorangan, mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja. Budaya akan mendefinisikan aturan dari permainan, artinya dalam hal bersikap dan berperilaku. (Robbins and Judge, 2015:359).

2.1.4 Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Zabihi, *et al.* (2012) *organizational citizenship behavior* dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:19) perilaku kewargaan adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka – yang akan memberikan kinerja diatas harapan.

Dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan kontribusi individu, kelompok atau organisasi secara efektif dengan melakukan hal-hal melebihi tugas utama atau peran mereka. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewargaan adalah seperti membantu orang lain atau menerima pekerjaan yang lebih tinggi tanggung jawabnya (Luthans, 2011:152).

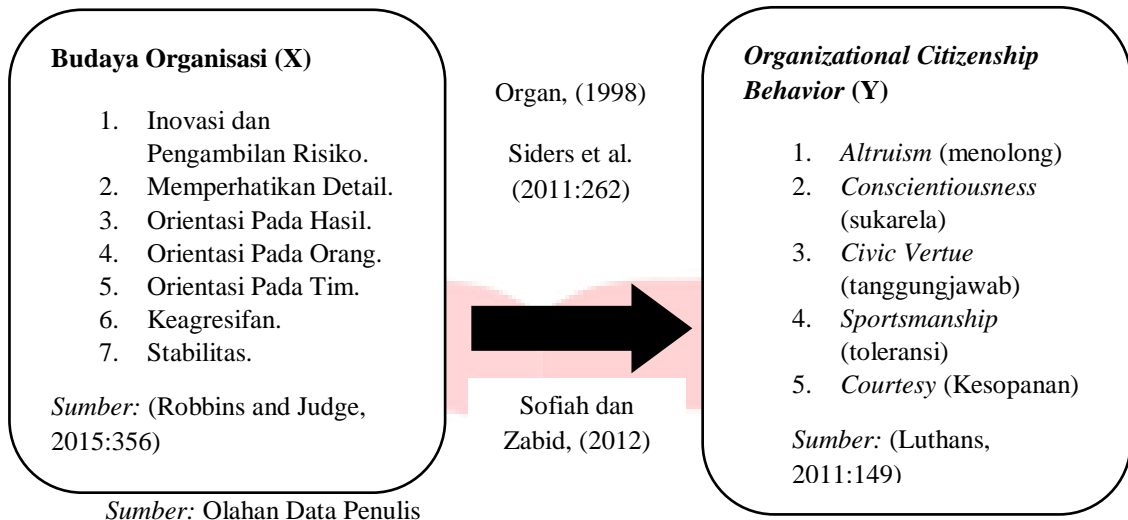
Menurut Luthans (2011:149) yang dijelaskan dalam penelitian Siregar, (2015) dimensi OCB terdapat lima, yaitu:

1. *Altruism* (menolong), yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai seorang karyawan yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Misalnya, karyawan membantu pekerjaan rekan kerja lainnya yang sedang tidak enak badan. Disamping tujuan karyawan untuk meringankan beban kerja rekan kerjanya, hal ini juga akan membantu organisasi dalam mencapai target tepat waktu dan bagi karyawan berguna sebagai latihan meningkatkan ukuran kinerja.
2. *Conscientiousness* (sukarela), yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara bahkan ketika harus membutuhkan kreatifitas dan inovasi demi peningkatan organisasi. Misalnya, memiliki inisiatif untuk meningkatkan kompetensinya, baik dengan cara melakukan *training* ataupun mengikuti seminar-seminar yang ada secara sukarela.
3. *Civic virtue* (tanggung jawab), yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Misalnya, ketika adanya ancaman pesaing baru dalam bisnis, karyawan ikut berkontribusi dalam memberikan ide-ide terhadap penyelesaian masalah tersebut.
4. *Sportsmanship* (toleransi), yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan berupa toleransi untuk bertahan dalam suatu kondisi yang kurang nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikit pun. Misalnya demi mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, terjadi perubahan aturan dalam organisasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, karyawan harus bisa menerima kondisi tersebut dan tetap bersikap positif.
5. *Courtesy* (Kesopanan), yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam organisasi baik karena adanya provokasi dari luar organisasi maupun dari individu di dalam organisasi.

2.1.5 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Organ (1998) dalam jurnal penelitian Trisia (2014) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian, dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin. Faktor budaya organisasi sebagai kondisi awal yang utama yang dapat memicu terjadinya OCB pada karyawan. Menurut Sofiah dan Zabid (2012) dalam jurnal penelitian Diah *et al.* (2016:261) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap OCB. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa budaya organisasi dalam kerangka tertentu dapat membentuk perilaku OCB di antara karyawan. Dari keempat pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi faktor yang terdapat dari luar diri seseorang. Budaya organisasi pun mempunyai dimensi yang berhubungan positif secara signifikan terhadap OCB.

2.1.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka hipotesis pada penelitian ini yaitu “Terdapat Pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan TelkoMedika Regional Jabar.

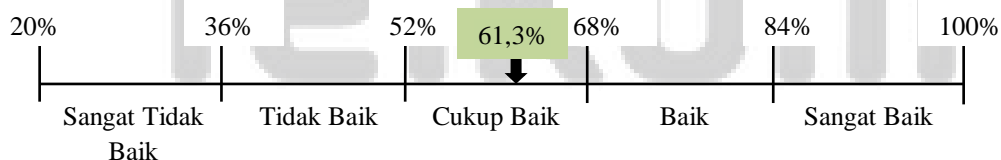
2.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuisioner yang disebar kepada 69 responden serta data sekunder berupa data internal perusahaan. Teknik pengumpulan *sample* yang digunakan adalah Teknik sampel jenuh atau *the saturated sample technique*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Untuk menganalisis data tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 23.

3.1 Analisis Deskriptif

3.1.1 Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 karyawan, yaitu TelkoMedika Regional Jabar. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel budaya organisasi (X) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



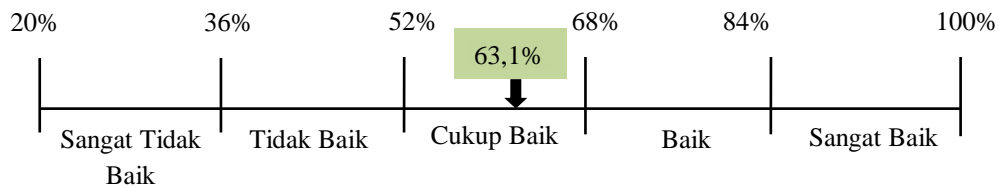
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi (X)

Dari Gambar 3.1 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel budaya organisasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai presentase 61,3%.

3.1.2 Tanggapan Responden terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 karyawan, yaitu TelkoMedika Regional Jabar. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel OCB (Y) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Dari Gambar 3.2 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel OCB pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai presentase 63,1%.

3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.1
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.167	.188		.890	.377
X	.960	.060	.891	16.079	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 23 pada tabel 3.1, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 0,167 + 0,960X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,167 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 0,167.
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,960 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Budaya Organisasi (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,960.

3.3 Koefisien Determinasi

Tabel 3.2
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.791	.38678

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* TelkoMedika Regional Jabar ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,891)^2 \times 100\% \\ &= 79,4\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,794 atau sebesar 79,4%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas mempunyai pengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 79,4% dan sisanya 20,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Garuda Indonesia mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, variabel budaya organisasi secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa TelkoMedika Regional Jabar cukup baik dalam menerapkan budaya organisasi terhadap karyawan. Dari semua pernyataan pada variabel budaya organisasi terdapat dimensi yang mendapat nilai total tertinggi, yaitu: stabilitas yang terdiri dari pernyataan anda mengimplemetasikan budaya perusahaan dalam lingkungan kerja anda dan pernyataan perusahaan memiliki kegiatan yang termasuk budaya perusahaan yang rutin dilakukan dengan kategori cukup baik. Dapat dikatakan bahwa karyawan mengimplementasikan budaya perusahaan dalam lingkungan kerjanya dan perusahaan memiliki kegiatan yang mendukung dilakukannya budaya perusahaan secara rutin.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, variabel OCB secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa TelkoMedika Regional Jabar mempunyai karyawan yang cukup baik melakukan *extra role* dalam perilaku saat bekerja. Dari semua pernyataan pada variabel OCB terdapat dimensi yang mendapat nilai total tertinggi, yaitu *altruism* (menolong) yang terdiri dari pernyataan anda saling membantu dengan rekan kerja dalam mencapai target perusahaan dan pernyataan anda membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa karyawan saling membantu rekan kerjanya dalam mencapai target dan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, budaya organisasi berpengaruh positif dan terdapat signifikansi terhadap OCB pada karyawan TelkoMedika Regional Jabar. Hasil pengujian ini

dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi di dalam perusahaan akan meningkatkan pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Ticoalu, Linda K. (2013). *Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA 780 Volume 1, No. 4, 782-790, ISSN 2303-1174
- [2] Adhiyana, Marita. (2010). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi*. Jurnal of Applied Psychology, 8(2), 1-10.
- [3] Djati, S. Pantja., & Rini, Wahyu A. (2011). *Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perguruan Tinggi*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2(2), 259-272
- [4] Annisa, Magnalia Felly. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) Witel Sumsel*. Bandung: Universitas Telkom.
- [5] Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo., (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta., Salemba Empat
- [6] Masitoh, Dian Siti. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pendidikan Di Bank BTN Cabang Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia
- [7] Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- [8] Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior – An Evidence Based Approach, 12th Edition*. USA: McGraw Hill International Edition.
- [9] Diah, M yuliansyah., Zunaidah., Bharata. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya., Vol. 14., No. 2. Hal 257-276
- [10] Putri, Risna Ananda. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus Pada PT Mirina Nusantara*. Bandung: Library & Knowledge Center Institut Manajemen Telkom, MBTI.
- [11] Diah, M yuliansyah., Zunaidah., Bharata. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya., Vol. 14., No. 2. Hal 257-276
- [12] Zabihi, M., Hashemzehi, R., & Tabrizi, K. G. (2012). *Impact of Transactional and Transformational Leaderships Upon Organizational Citizenship Behavior, World Applied Sciences Journal*, Vol. 16 No. 8, pp. 1176-1182.
- [13] Trisia, Annisa., & Sakapurnama, Eko. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Tetap Di kantor Pusat PT. Garuda Indonesia (Persero) tbk*. Jurnal Universitas Indonesia.