

Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Job Satisfaction, dan Organizational Culture: Studi pada Guru Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe

Khairul Munawar^{1*}

¹Universitas Malikussaleh

E-mail: khairul.180410152@mhs.unimal.ac.id

Ibrahim Qamarius²

²Universitas Malikussaleh

E-mail: ibrahimq@unimal.ac.id

Faisal Matriadi³

³Universitas Malikussaleh

E-mail: fmatriadi@unimal.ac.id

Nurmala Nurmala⁴

⁴Universitas Malikussaleh

E-mail: nurmala@unimal.ac.id

Received: 28-10-2025

Revised : 07-01-2026; 13-01-2026

Accepted : 15-01-2026

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia suatu negara tercermin dari sektor pendidikan yang merupakan salah satu aset investasi modal manusia. Hal ini ditunjukkan oleh Survei Kualitas Pendidikan yang diterbitkan oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA). Permasalahan yang dialami pada beberapa Sekolah Dasar Kecamatan Muara Dua pada saat ini terkait dengan kurangnya kepedulian untuk membantu tenaga pengajar lainnya, permasalahan ini sudah menjadi rahasia umum yang dapat kita jumpai di beberapa SD Kecamatan Muara Dua . Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada sekolah dasar di kota lhokseumawe. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan juga pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen, kepuasan, serta budaya organisasi yang positif, maka semakin besar pula kecenderungan guru untuk menunjukkan perilaku OCB dalam bentuk loyalitas, kerjasama, dan kontribusi di luar tugas formal. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa pihak sekolah perlu memperkuat komitmen organisasi guru melalui kejelasan visi-misi dan penghargaan atas dedikasi mereka. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan yang adil, serta hubungan yang harmonis antar guru.

Kata kunci: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Culture dan Organizational Citizenship Behavior, Guru Sekolah Dasar*

Abstract

The quality of a country's human resources is reflected in the education sector, which serves as one of the key assets of human capital investment. This is demonstrated by the Education Quality Survey published by the Programme for International Student Assessment (PISA). The current issue faced by several elementary schools in Muara Dua District relates to the lack of concern among teachers in assisting their colleagues an issue that has become a common phenomenon observed in many elementary schools within the district. The purpose of this study is to examine the influence of organizational commitment, job satisfaction, and organizational culture on teachers' organizational citizenship behavior (OCB) in elementary schools in Lhokseumawe City. The research method employed multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS. The findings indicate that organizational commitment, job satisfaction, and organizational culture have a positive and significant effect on teachers' OCB in elementary schools in Lhokseumawe. This implies that the higher the commitment, satisfaction, and positive organizational culture, the greater the tendency for teachers to display OCB in the form of loyalty, cooperation, and contributions beyond their formal duties. The results also suggest that schools need to strengthen teachers' organizational commitment through clear vision and mission statements as well as recognition of their dedication. Furthermore, job satisfaction can be improved by creating a conducive work environment, providing fair rewards, and fostering harmonious relationships among teachers.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior, Primary school teachers*

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia suatu negara tercermin dari sektor pendidikan yang merupakan salah satu aset investasi modal manusia. Pendidikan merupakan tumpuan moral dan kemajuan suatu bangsa, namun pendidikan Indonesia masih memiliki beberapa permasalahan. Hal ini ditunjukkan oleh Survei Kualitas Pendidikan yang diterbitkan oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA), dimana negara Indonesia menempati peringkat 74 dari 79 negara. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya kualitas guru dan sistem pendidikan yang belum menggunakan sistem terbaru dan modern, padahal pendidikan dan ilmu pengetahuan merupakan salah satu sektor yang berkembang sangat pesat dan lembaga pendidikan Institusi Keguruan dan Ilmu Pendidikan perlu ditingkatkan (Permana, 2019).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap tanggap langsung yang dilakukan oleh anggota organisasi sesuai ketentuan yang berlaku. Diharapkan dapat menghasilkan perilaku positif yang secara langsung mempengaruhi efektivitas organisasi. Perilaku kewargaan organisasi secara tidak langsung berkaitan dengan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada anggotanya. Hal tersebut berdampak pada operasional perusahaan, terutama dalam meningkatkan produktivitas. Lima indikator yang digunakan

untuk menentukan perilaku anggota organisasi adalah altruisme, kesadaran, kesopanan, sportivitas, dan kebajikan sipil. Indikator ini digunakan dalam menjelaskan perilaku organisasi, yang membantu karyawan mengikuti aturan secara profesional (Wang et al., 2013).

Komitmen Organisasi yang sangat rendah, seharusnya dalam meningkatkan OCB maka dibutuhkan komitmen organisasi seorang guru, dan untuk mencapai tujuan organisasi guru harus mampu dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik. Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas pegawai sebagai anggota organisasi demi tercapai kebaikan dan kesuksesan organisasinya (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja juga dapat memberikan hasil yang begitu baik terhadap perilaku OCB guru. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang yang dirasakan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge 2007). Berdasarkan observasi peneliti di SD Negeri 10 Blang Mangat dapat dilihat bahwasanya kurikulum nasional yang terjadi perubahan setiap tahunnya menyebabkan Beban kerja guru bertambah seperti jam mengajar, tugas kepala sekolah dan tugas administrasi lainnya. Melalui hasil wawancara dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan sebagian guru menurun karena waktu mengajar yang relatif lama dan banyaknya siswa yang menghadapi masalah belajar sehingga menyebabkan kelelahan mental dan fisik bagi guru.

Ada beberapa masalah internal di kalangan guru yang belum terselesaikan secara jelas sehingga membuat guru kurang bisa mengajar dan mengurangi kepuasan kerja guru. Hal ini berdampak pada psikologi guru yang dapat menyebabkan lemahnya komitmen organisasi guru. Komitmen organisasi mencerminkan sikap positif seseorang terhadap organisasinya dan dapat digunakan sebagai prediktor perilaku di tempat kerja.

Hasil penelitian Dewi Istiqomah (2021) melakukan penelitian pada Guru Tetap MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan dalam penelitian ini variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Satria, dkk (2020) yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda “pengaruh personality, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja guru pada sekolah menengah di kecamatan indra makmur kabupaten aceh timur” mengatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap OCB. Wahyuni, dkk (2024) yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis” menyimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka akan meningkatkan OCB guru. penelitian yang dilakukan Puwerto, dkk (2021) dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel *Job Satisfaction and Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Elmi, dkk (2020) menyimpulkan variabel yang digunakan *Job Satisfaction and Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Meskipun berbagai penelitian tersebut menunjukkan hasil yang relatif konsisten, kajian-kajian sebelumnya umumnya

dilakukan pada konteks pendidikan menengah atau wilayah tertentu, sehingga masih terdapat keterbatasan dalam memahami dinamika OCB guru pada sektor pendidikan dasar di daerah.

Situasi yang menjadi alasan peneliti untuk meneliti lebih lanjut Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru pada Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya kajian *Organizational Citizenship Behavior* dalam konteks pendidikan dasar di daerah, khususnya melalui pengujian terintegrasi antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini berlokasi di Sekolah Dasar di Kota Lhokseumawe, dan objek penelitian adalah seluruh guru pada Sekolah Dasar Kota Lhokseumawe yaitu : SD Negeri 10 Blang Mangat, SD Negeri 10 Muara Dua, SD Negeri 07 Muara Dua, SD Negeri 12 Banda Sakti. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada karakteristik sekolah dasar negeri di wilayah perkotaan yang memiliki kesamaan struktur organisasi dan kebijakan pendidikan, sehingga relevan untuk menguji model penelitian yang diajukan. Populasi berjumlah 105 guru, dan sampel sebanyak 105 responden menggunakan probability sampling. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel (sensus) dimaksudkan untuk memperoleh gambaran empiris yang komprehensif dan menghindari bias pengambilan sampel dalam konteks populasi yang relatif terbatas. Namun demikian, implikasi metodologis dari penggunaan sensus ini adalah bahwa generalisasi temuan penelitian lebih diarahkan pada konteks sekolah dasar dengan karakteristik serupa, dan tidak dimaksudkan untuk mewakili seluruh populasi guru sekolah dasar secara nasional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert 5 poin. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2016). Evaluasi model mencakup: Uji Instrument Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Metode Analisis Data (Analisis Regresi Linear Berganda) Pengujian Hipotesis (Uji t).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Hipotesis

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	4.862	1.151		4.223	.000
Komitmen Organisasi	.270	.057	.303	4.709	.000
Kepuasan Kerja	.214	.049	.299	4.367	.000

Budaya Organisasi	.310	.052	.421	5.994	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

1. Nilai signifikan dari Komitmen Organisasi (X^1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah $0,000 < 0,050$, dan nilai thitung $4,709 > t_{tabel} 1,6602$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Artinya bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. **(H1 Diterima)**
2. Nilai signifikan dari Kepuasan Kerja (X^2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah $0,004 < 0,050$, dan nilai thitung $4,367 > t_{tabel} 1,6602$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Artinya bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. **(H2 Diterima)**
3. Nilai signifikan dari Budaya Organisasi (X^3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah $0,000 < 0,050$, dan nilai thitung $5,944 > t_{tabel} 1,6602$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X^3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Artinya bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. **(H3 Diterima)**

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.862	1.151		4.223	.000
	Komitmen Organisasi	.270	.057	.303	4.709	.000
	Kepuasan Kerja	.214	.049	.299	4.367	.000
	Budaya Organisasi	.310	.052	.421	5.994	.000

1. Nilai koefisien regresi dari Komitmen Organisasi sebesar 0,270, yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1%, maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru sekolah dasar di Kota Lhokseumawe akan meningkat sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
2. Nilai koefisien regresi dari Kepuasan Kerja sebesar 0,214, yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat sebesar 1%, maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan meningkat sebesar 0,214 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi sebesar 0,310, yang berarti apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1%, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru akan meningkat sebesar 0,310 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki nilai *thitung* positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ dan *thitung* $4,709 > ttabel$ 1,6602. Ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sekolah dasar di Kota Lhokseumawe. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki guru terhadap organisasi (sekolah), maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap sekolah, dan proaktif dalam bekerja. Komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam meningkatkan kontribusi sukarela guru di luar tugas pokok mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Putra et al. (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan, termasuk OCB. Demikian juga, Hasibuan (2021) dan Mardiana & Lestari (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih mudah termotivasi untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formalnya demi kemajuan institusi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian, Kepuasan Kerja juga menunjukkan nilai *thitung* positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,050$ dan *thitung* $4,367 > ttabel$ 1,6602. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa puas terhadap pekerjaannya baik dari segi gaji, pengakuan, peluang pengembangan, maupun hubungan antar rekan mereka cenderung menunjukkan sikap kooperatif, loyal, dan bersedia membantu rekan lain tanpa diminta. Kepuasan kerja menjadi dorongan intrinsik bagi guru untuk memberikan kontribusi lebih kepada sekolah. Penelitian ini konsisten dengan temuan dari Robbins & Judge (2017) dan Suryani et al. (2021) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berkorelasi erat dengan meningkatnya perilaku OCB. Selain itu, Handayani & Sulistyowati (2020) juga menemukan bahwa guru yang puas terhadap lingkungan kerjanya lebih bersemangat dalam membantu dan mendukung tujuan institusi secara sukarela.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk variabel Budaya Organisasi, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ dan *thitung* $5,994 > ttabel$ 1,6602. Budaya organisasi yang kuat yang mencerminkan nilai-nilai seperti kerjasama tim, komunikasi terbuka, integritas, dan rasa tanggung jawab dapat mendorong individu untuk berperilaku lebih dari yang diharapkan. Penelitian ini diperkuat oleh temuan Buulolo et al. (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif mampu meningkatkan perilaku prososial karyawan. Selain itu,

Sopiah (2019) dan Vina et al. (2021) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya OCB.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen guru terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku ekstra peran seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap sekolah, serta bersedia melaksanakan tugas di luar kewajiban formal. Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan emosional dan psikologis guru terhadap organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku kerja yang melampaui tuntutan peran dasar.

Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa perasaan puas guru terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun kualitas hubungan antar rekan kerja, berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan perilaku OCB. Kondisi kerja yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan guru mendorong munculnya sikap sukarela untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang kuat, ditandai oleh komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang baik, serta nilai kebersamaan yang dijunjung tinggi, mampu menciptakan iklim kerja yang mendorong guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif yang melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai fondasi dalam menumbuhkan perilaku OCB di lingkungan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Praktik, dan Penelitian)*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Agus Puwerto, J. T. (2021). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior. *Inovbis: Jurnal Inovasi Bisnis*, Vol. 9, 61-69.
- Ghozalo, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Vol. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imran Syahril, D. S. (2022). Building Organizational Citizenship Behavior Through Psychological Contract Mediation and Exogenous Variables Transformational Leadership and Organizational Support of Ny. Suharti Fried Chicken Restaurant Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.13, 139-167.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Yogyakarta: Indomesia Pustaka.
- Jaya, J. L. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Ahmad Jaya, (2021). Implications of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical

- Professional Organizations in Indonesia, *International journal of applied business research*, Vol. 3
- Lismiatiun. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining Manufacturing, Mineshota Indonesia). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.1.
- Netra, I. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, 3651-3682.
- Putra, A. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Pt. Pdam Tirta Wijaya Cilacap. *Kharismasyah & Putra / Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No 2, 86-98.
- Sintaasih, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, 6242-6261.
- Sriathi, A. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, 4185-4213.
- Susilowati, G. L. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1-12.
- Syarif, R. M. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi)*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Vanya Chairiyah Fitri, D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi Bisnis)*, Vol. 5, 31-44.
- Vanya Chairiyah Fitri, D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol. 5 No.1, 31-44.
- Yuniawan, P. D. (2016). The Effect Of Leadership Transformational, Job Satisfaction. Organizational Commitment And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior (Study On The Section Manager Rscm Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management* , Vol. 5, No. 1, 1-13.