



Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Linda Supriyanti

Universitas Dian Nusantara
lindasupriyanti52@gmail.com

Didin Hikmah Perkasa

Universitas Paramadina
Didin.perkasa@paramadina.ac.id

Diterima : 05 Mei 2024

Direvisi: 20 Mei 2024

Dipublikasikan: 31 Mei 2024

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior merupakan salah satu bahan kajian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja (Pada Studi Kasus Relawan PMI Jakarta Pusat). Penelitian menerapkan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variable yang diteliti. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, menggunakan googleform dan wawancara kepada Relawan PMI Jakarta Pusat dengan populasi yang diteliti sebanyak 45 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) dengan menguji outer model, inner model dan hipotesis. Tahap pertama penelitian ini adalah membuat instrument pada masing-masing variable yang akan diteliti. Tahap kedua pada penelitian ini menguji instrument variable Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa Kompetensi memberi pengaruh pada OCB, sedangkan Beban Kerja dan Stres Kerja tidak memberi pengaruh pada OCB Relawan PMI Jakarta Pusat.

Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior.

Abstract

Organizational Citizenship Behavior is one of the study materials in human resource management. This study aims to examine and analyze the influence of Competence, Workload and Work Stress (in the Case Study of PMI Central Jakarta Volunteers). The research applies a causal quantitative method, namely knowing the influence between the variables studied. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, using a Google form and interviewing PMI Central Jakarta volunteers with a population of 45 people studied using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using Smart-PLS (Partial Least Square) by testing the outer



model, inner model and hypotheses. The first stage of this research is to make instruments for each variable to be studied. The second stage of this study tested the competency, workload and work stress variable instruments. The results of this study partially show that Competence has an effect on OCB, while Workload and Work Stress have no effect on OCB of PMI Central Jakarta Volunteers.

Keywords: Competence, Workload, Work Stress, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pendahuluan

Sumber daya manusia terutama bagi Palang Merah Indonesia (PMI) mendukung pemerintah Indonesia dalam bidang sosial dengan tanggung jawab palang merah secara sukarelawan. Relawan PMI juga merupakan cerminan pelayanan utama di lapangan, untuk itu skill serta kemampuan sumber daya relawan akan terus di update agar mendukung profesionalisme organisasi. Menurut Hikmah (2023) Organizational Citizenship Behavior merupakan sifat loyalitas terhadap organisasi secara sukarela melakukan pekerjaan diatas dan diluar tanggung jawab yang diberikan kepada.

Beberapa faktor yang dapat memicu relawan untuk melakukan perilaku sukarela dalam diri antara lain seperti kompetensi Ali et al., (2022), beban kerja Afuan et al., (2020) stress kerja Hendrawan et al., (2020). Menurut Istikomah & TBSA, (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau pengetahuan dan dibangun secara profesionalisme bagi seseorang yang memiliki komitmen kuat dan tinggi kepada organisasi. Tanpa adanya kompetensi menjadikan sulit bagi seorang relawan karena banyak hal yang akan terjadi menyebabkan para relawan akan mengalami kondisi yang tidak memungkinkan hal itu bisa membuat relawan mengalami beban dan stres kerja, untuk itu dengan melakukan kompetensi agar suatu pekerjaan sesuai dengan standar kebutuhan.

Fenomena dalam penelitian ini adalah perilaku sukarela kurangnya keperdulian relawan dalam membantu, mereka perlu bertindak dalam pengawasan pimpinan.

Tabel 1 *Pra-survey*

| Faktor | Pertanyaan | Setuju | Tidak Setuju |
|--------------------|--|---------------|---------------------|
| Kompetensi | Apakah saudara optimis apabila diberikan tugas yang bukan di bidangnya. | 15 | 5 |
| | Mendapatkan pelatihan dan instruksi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. | 17 | 3 |
| Beban Kerja | Apakah bersedia diberikan tugas yang bersifat mendadak hingga harus bekerja ekstra diluar waktu. | 10 | 10 |



| | | | |
|--------------------|--|----|---|
| | Apakah merasa puas dengan tugas yang diberikan. | 12 | 8 |
| Stres Kerja | Apakah pernah sangat kelelahan sehingga membuat menjadi stres dan kehilangan semangat kerja. | 15 | 5 |

Sumber: Hasil Data Pra-Survey OCB Relawan PMI Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada presurvey faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB) penulis menemukan beberapa faktor penyebab masalah dengan tiga variabel yaitu kompetensi, beban kerja, stres kerja.

Hasil studi empiris yang telah dilakukan terkait penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel tersebut menunjukkan bahwa menurut Suswati et al., (2021) secara positif kompetensi memberi pengaruh signifikan pada OCB. Penelitian oleh Hermawan, (2022) secara positif beban kerja berpengaruh signifikan pada OCB. Penelitian oleh Rahajaan et al., (2016) secara positif stres kerja memberi pengaruh signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Metode

Penulis menggunakan metode penelitian kausal untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat yang berhubungan dengan variabel Independen dan variabel Dependen. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Stres Kerja pada OCB.

Desain Penelitian

Populasi yaitu suatu kelompok individu, peristiwa atau segala sesuatu yang memiliki ciri-ciri tertentu. Dalam pandangan lain, populasi merupakan keseluruhan unit analisis. Istikomah & TBSA, (2014) populasi sebagai obyek dalam penelitian yakni seluruh relawan PMI Jakarta Pusat yang berjumlah 45 anggota.

Sampel yaitu bagian kecil dari karakteristik populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data Fajri et al., (2022). Rumus Slovin menentukan sampel sebanyak 45 anggota yang seluruhnya akan menjadi sampel pada penelitian ini.

Metode Analisis Data

Evaluasi *Measurement (Outer) Model Uji Normalitas*

Arvianto & Usino, (2021) menyatakan bahwa evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian merupakan Relawan PMI Jakarta Pusat. Berikut hasil pengolahan data kuesioner mencakup identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

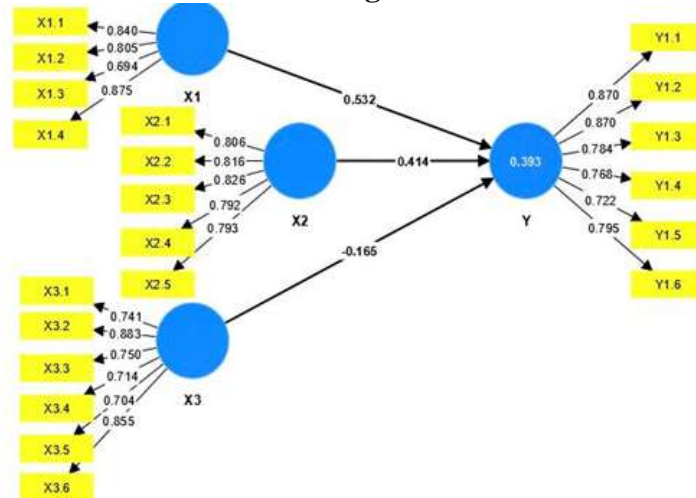
Penelitian mengindikasikan sebanyak 45 orang 20 atau 20% responden berjenis kelamin Laki-laki dan 25 orang atau 25% responden berjenis kelamin Perempuan. Tabel diatas menjelaskan bahwa relawan PMI Jakarta Pusat di dominasi Laki-laki.

Dari 45 responden berusia 20 tahun sd 30 tahun sebanyak 25 orang atau 25% usia 30 tahun sd 41 tahun sebanyak 10 orang atau 10% sisa nya diatas 40 sd 50 tahun sebanyak 10 atau 10%. Hal tersebut tergolong dalam katagori usia produktif memiliki energi fisik yang baik serta memili potensi dan tanggung jawab terhadap tugasnya.

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dilakukan pada setiap indikator konstruk. Indikator dikatakan valid dalam mengukur konstruk apabila nilai loading faktornya > 0.7 (ideal). Namun, nilai standarized loading faktor > 0.5 dapat diterima, sedangkan < 0.5 dikecualikan dari model.

Gambar 2 Hasil Algoritma smartPLS 4



Sumber: *Data Primer*, 2023.

Berdasarkan Gambar 2 diatas, mengindikasikan adanya indikator yang tidak valid yaitu indikator X1.3 dalam variabel Kompetensi dengan nilai loadings factor sebesar $0.694 < 0.7$ maka dikeluarkan dari model dan di lakukan modifikasi sampai semua indicator dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Pada pengujian ini mengindikasikan adanya discriminant validity yang baik. Maka dari itu nilai korelasi indikator pada konstraknya lebih tinggi dibanding nilai dengan konstruk lainnya. Apabila \sqrt{AVE} dari seluruh variabel lebih besar dibanding korelasi antar variable, maka discriminant validity dikatakan baik. Berikut hasil nilai dari Output Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 4:



Tabel 2 Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Larcker Criterion*)

| Variabel | X1 | X2 | X3 | Y |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| X1 | 0.806 | | | |
| X2 | 0.054 | 0.812 | | |
| X3 | -0.003 | 0.750 | 0.777 | |
| Y | 0.490 | 0.322 | 0.160 | 0.803 |

Sumber: *Data Primer*, 2023

Tabel 1 mengindikasikan bahwa \sqrt{AVE} setiap konstruk lebih besar dari kolerasi antar konstruk pada model ini. Sehingga konstruk dalam model memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menghitung variasi suatu konstruk berdasarkan indikatornya dengan memperhitungkan tingkat kesalahan. Penggunaan nilai AVE dianggap lebih kritis dibanding *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang disarankan yakni 0.50. Output AVE dari SmartPLS 4 tercantum dalam tabel 1.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 3 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

| Variabel | <i>Composite Reliability (rho_a)</i> | <i>Composite Reliability (rho_c)</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------|
| X1 | 0.869 | 0.912 | 0.855 | Reliable |
| X2 | 0.838 | 0.886 | 0,829 | Reliable |
| X3 | 0.968 | 0.901 | 0,882 | Reliable |
| Y | 0.908 | 0.915 | 0,890 | Reliable |

Sumber: *Data Primer*, 2023.

Pada tabel 2 memperlihatkan nilai yang memuaskan. Seluruh variabel laten terbukti reliabel dengan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* ≥ 0.70 . Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dianggap konsisten.



Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model memenuhi kriteria *Outer Model*, langkah selanjutnya adalah uji model struktural (*Inner Model*) yang merupakan pengembangan konsep teori secara konseptual. Tahapan pengujian tersebut meliputi:

Nilai R-Square (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

| Variabel | R Square |
|----------|----------|
| Y | 0.393 |

Sumber: *Data Primer*, 2023.

Nilai R-Square sebesar 0.393 mengindikasikan bahwa OCB dipengaruhi variabel-variabel independennya sebesar 39.3% dan sisa nya sebesar 60.7% oleh variabel eksogen.

f^2 Effect Size

Nilai f-square (f^2) mengindikasikan besar pengaruh parsial setiap variabel prediktor pada variabel endogen. Berikut hasil f^2 pada setiap variabel oksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 5 Hasil Uji f^2 Effect Size

| Variabel | f^2 Effect Size | Keterangan |
|----------|-------------------|------------|
| X1 | 0.465 | Kuat |
| X2 | 0.107 | Sedang |
| X3 | 0.017 | Lemah |

Sumber: *Data Primer*, 2023.

Tabel 4 mengindikasikan bahwa nilai f^2 Effect Size Variabel X1 (Kompetensi) sebesar 0.465, yang berarti variabel Kompetensi memiliki pengaruh parsial kuat pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai f^2 Effect Size variabel X2 (Beban Kerja) sebesar 0.107, yang berarti variabel Beban Kerja memiliki pengaruh parsial sedang pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai f^2 Effect Size variabel X3 (Stres Kerja) sebesar 0.017, yang berarti variabel Stres Kerja memiliki pengaruh parsial lemah pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hasil Pengujian Hipotesis

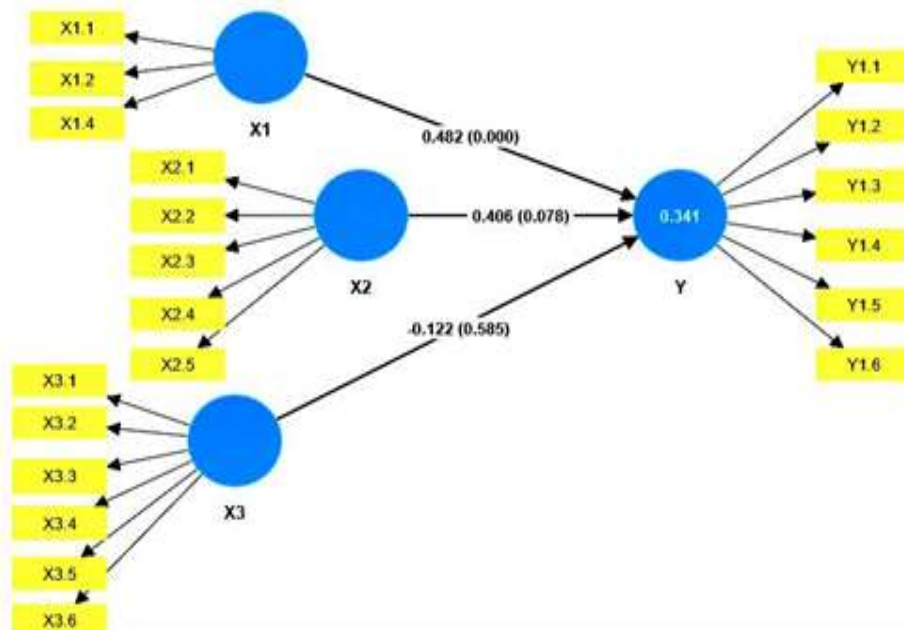
Model struktural memerlukan nilai estimasi hubungan jalur yang signifikan, yang dapat diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Signifikansi t-statistik dapat dilihat dalam algorithm report. Untuk menilai signifikansi, perbandingan dilakukan antara t-tabel pada alpha 0.50 (5%) = 1.96 dan t-hitung (t-statistik). Apabila t-hitung > 1.96, maka dianggap memiliki pengaruh signifikan. Sebaliknya, apabila t-hitung < 1.96, maka dianggap tidak memberi pengaruh yang signifikan.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Sampel Asli (O) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|--|-----------------|-------------------------|----------|
| Kompetensi >> Organizational Citizenship Behavior (OCB) | 0.532 | 4.791 | 0.000 |
| Beban Kerja >> Organizational Citizenship Behavior (OCB) | 0.414 | 1.847 | 0.065 |
| Stres Kerja >> Organizational Citizenship Behavior (OCB) | -0.165 | 0.776 | 0.438 |

Sumber: *Data Primer*, 2023

Gambar 4. Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: *Data Primer*, 2023

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Kompetensi Pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa secara positif Kompetensi berpengaruh signifikan pada OCB, karena nilai original sample sebesar 0.532 dan nilai *t-statistic* 4.971 > *t-tabel* 1.96 atau *P-values* sebesar 0.000 < 0.05, maka H1 diterima. Jika seseorang memiliki kompetensi yang merujuk pada pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian dapat langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Selain itu



kompetensi penting untuk menentukan suatu keberhasilan organisasi agar kinerja dari organisasional dapat terus meningkat. Artinya harus betul-betul mempunyai kompetensi agar penguasaan tugas, keterampilan, sikap untuk menunjang keberhasilan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kompetensi menentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Temuan ini diperkuat dengan penelitian Satya Nugraha & Ayu Dewi Adnyani (2017) Samantha & Almalik (2023) yang mengungkapkan bahwa secara positif Kompetensi berpengaruh signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Beban Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa Beban Kerja tidak mempengaruhi OCB karena nilai original sampel sebesar 0.414 dan nilai *t-statistic* 1.847 > *t-tabel* 1.96 atau *P-values* sebesar 0.065 > 0.05, maka H2 ditolak. Salah satu bentuk beban kerja yaitu menggabungkan aktivitas mental dan fisik dengan batas waktu tertentu, baik itu berdampak positif maupun negatif. Pada penelitian ini beban kerja tidak berpengaruh dikarenakan kejadian yang harus dihadapi bersifat mental dan fisik dengan tuntutan tugas harus selesai dalam waktu yang ditentukan. Dari analisis tersebut besar kecilnya beban kerja tidak mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Temuan ini diperkuat dengan penelitian Fadhillah et al., (2019) yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja tidak memberi pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Stres Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa Stres Kerja memberi pengaruh negatif dan tidak signifikan pada OCB karena nilai original sampel sebesar -0.165 dan nilai *t-statistic* 0.776 > *t-tabel* 1.92 atau *P-values* sebesar 0.438 > 0.05, maka H3 ditolak. Stres Kerja disimpulkan sangat mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dalam penelitian tidak berpengaruh dikarenakan merasa tertekan saat melakukan pekerjaan sehingga merasa bingung dan hilang fokus yang berlebihan karena mengalami tekanan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan. Dari analisis tersebut besar kecilnya stres kerja tidak memberi pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Stres Kerja menentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Temuan ini diperkuat dengan penelitian oleh (Lia, 2022) yang mengungkapkan bahwa variabel Stres Kerja tidak memberi pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Beban Kerja berpengaruh dan tidak signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).



Daftar Pustaka

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>
- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Arvianto, V., & Usino, W. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi Olibisifrs (Psak) 71 (Studi pada Bank Papua). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 2082–2098. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i11.271>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi*, 5(2), 1–14.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., Indriyani, & Cahyandi, C. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 3(November), 23–34. <https://journal.stikomysos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/article/download/237/142>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hikmah, W., Herawaty, Y., Apriani, & Perkasa, D. (2023). *Impact of Organizational Commitment on Nurse Performance with Organization Citizen Behavior as a Mediation Variable in XYZ Hospital*. 2023, 307–317. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13680>
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., & Tahun, B. E. I. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. 20–35.
- Istikomah, & TBSA. (2014). *Pengrauh Kompetensi, Motivasi dan Displin Kerja*



- Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 12(2007), 703–712.
<https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>
- Lia, S. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan PY. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado*. 3(8.5.2017), 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putra, & Rio. (2021). Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt . Sawah Solok. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001. <https://www.dinastirev.org/JMPIS/article/view/767>
- Rahajaan, T. E. V., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pengumpulan Data*, 6(2), 104–116.
- Sahilah, & Karyaningsih. (2021). Pengaruh Stres Kerja pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. *Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 57–72. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2379>
- Samantha, R., & Almalik, D. (2023) Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Sharing Terhadap OCB Dengan Mediasi Komitmen
- Satya Nugraha, I. P., & Ayu Dewi Adnyani, I. G. (2017). Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106–120. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.206>
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.