

Mekanisme Komitmen Afektif dalam Hubungan Dukungan Sosial dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Sri Muni'ah^{a,*}

^{a,*} Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen afektif dan untuk mengetahui apakah komitmen afektif memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Indragiri Hilir dengan waktu penelitian dilakukan pada Bulan Oktober s/d Desember 2021. Adapun sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 39 orang. Analisa data penelitian diolah dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data dan mengetahui hubungan antar konstruk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan tingkat sebesar <0.001 atau $p<01$ ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan tingkat sebesar <0.001 atau $p<01$ ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan tingkat sebesar <0.001 atau $p<01$ ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Komitmen afektif signifikan dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0.026 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

KATA KUNCI

Komitmen Afektif,
Dukungan Sosial,
*Organizational Citizenship
Behavior* (OCB)

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapaikeberhasilan suatu organisasi. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan sepertibagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadidengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Kunci sukses sebuah perubahan tersebut adalah pada sumber saya manusia yaitu sebagai insiator dengan perubahan terus menerus, pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Oleh karena diperlukan usaha

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: srimuniah7438@gmail.com.

perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan.

Gottlieb (Bangun Robowo, 2011) : Social support consist of verbal and/or verbal information or advice, tangible aid, or action that is proffered by social intimates or inferred by their presence and has beneficial emotional or behavioral effects on the recipient. Pengertian dukungan sosial yang diberikan Gottlieb menguraikan bentuk-bentuk tingkah laku dukungan sosial yang meliputi pemberian informasi atau nasehat secara verbal atau non verbal, bantuan yang berupa tindakan atau materi, yang bersumber dari hubungan sosial yang intim atau disimpulkan dari kehadiran orang lain yang menguntungkan bagi individu, dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh orang lain disekitar individu, yang menimbulkan suatu perasaan dihargai, dicintai, dan diperhatikan, yang kemudian akan memberikan efek positif yang menguntungkan bagi individu yang menerimanya.

Kreitner & Kinicki (Darmawati, dkk, 2013) menyatakan bahwa dimana salah satu permasalahan yang menarik untuk dipelajari dalam bidang ilmu sumber daya manusia adalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini merupakan sikap kerja yang dikehendaki organisasi karena pegawai yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di organisasi.

Hal tersebut didukung salah satu faktor peran komitmen pegawai dalam organisasi yang dinyatakan menurut penelitian yang dilakukan Lestari Dwiyanti (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Stress Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai Wanita (Studi pada Pegawai Wanita Bank X Banjarmasin), dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi komitmen afektif pe-gawai wanita, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah komitmen afektif pegawai wanita.

Selanjutnya OCB yang tinggi pada karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti: membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, menjaga kebersihan, mencegah ancaman bahaya pada organisasi, kemauan melakukan inovasi, dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Hal-hal yang demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keefektifan organisasi.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria, et al (2015) yang berjudul Peranan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komitmen organisasi terhadap OCB pada Perawat Rumah Sakit Ratu Zalecha Martapura. Hasil penelitian menunjukkan ada peranan yang bersifat positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada perawat.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Bakan, Buyukbese, Ersaham dan Kefe (2013) menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chelagat, Kiprop dan Kemboi (2015) yang juga memperoleh hasil jika komitmen berpengaruh terhadap OCB, sehingga ketika komitmen tinggi maka sikap OCB juga tinggi.

Tinjauan Pustaka

Dukungan Sosial

Menurut Muluk & Isnovijanti (Bibit et al.,2013), dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencangkup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril”.

Oleh karenanya berdasarkan hal tersebut pada dasarnya seorang karyawan merasa diakui keberadaanya oleh karyawan lain dan juga atasannya apabila mendapatkan suatu dukungan sosial, karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh yang lainnya. Dalam mereka bekerja terkadang merasa beban pekerjaanya terlalu berat yang tidak bisa mereka selesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain.

Sarafino (Bangun Robowo, 2011) mengatakan : *Social support refers to the perceive comfort, caring, esteem, or help a person receives from other people or groups.* Dalam hal ini dukungan sosial diartikan sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik dalam artian perorangan ataupun kelompok.

Organizational citizenship behavior (OCB)

Andri Hendrawan (2017) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu system kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Saleem dan Amin (2013), *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan.

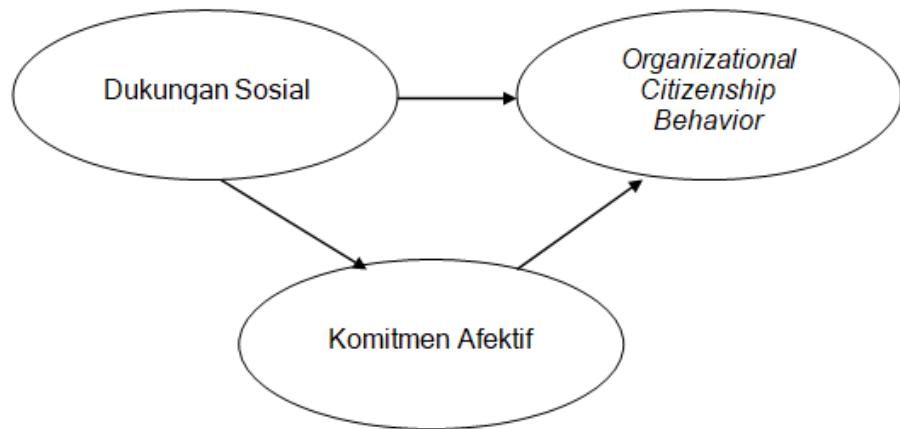
Komitmen Afektif

Rosasio (2021) menyatakan bahwa komitmen Afektif merupakan bagian dari Komitmen Organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki Komitmen Afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya.

Hartmann dan Bambacas (Rosario, 2021) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan.

Robbins dan Judge (2013:101) menyatakan komitmen afektif (affective commitment) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Kuantitatif

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural Warp PLS (*Partial Least Square*). Penggunaan teknik analisis ini digunakan dengan pertimbangan untuk menguji variabel pemoderasi dalam penelitian ini dengan melihat kelayakan pada setiap indikator yang digunakan pada setiap variabel penelitian ini.

Kriteria Tingkat Signifikansi

Tabel 1. Kriteria Tingkat Signifikansi

p-value	Keterangan
p-value < 0.01	Singnifikan tinggi
p-value < 0.05	Signifikan
p-value < 0.10	Signifikan rendah

Catatan. Solimun, dkk (2017)

Hasil Pengujian secara Langsung

Pengujian hipotesis secara langsung digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari setiap variabel eksogen terhadap endogen. Variabel eksogen terdiri dari dukungan sosial dan komitmen afektif. Sedangkan variabel endogen yaitu *Organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil uji hipotesis secara langsung dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung

No	Hubungan antar Variabel		Path Coefficient	p-value
	Eksogen	Endogen		
1	DukunganSosial	OCB	-0.374	p<01
2	Komitmen Afektif	OCB	0.368	p<01
3	DukunganSosial	Komitmen Afektif	-0.562	p<01

Catatan. Data Olahan 2021

Hasil Uji Hipotesis Secara Tak Langsung

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Tak Langsung

Hubungan tidak langsung	Indirect Effects	p-value
Komitmen afektif -> Dukungansosial -> OCB	0.230	0.026

Catatan. Olahan Warpppls

Dukungan sosial terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui dukungan sosial berpengaruh negative dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini mengindikasikan semakin rendah atau menurun nilai dukungan sosial mengakibatkan penurunan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hal ini didukung dengan penelitian Febriyana (2018) yang mengatakan bahwa dukungan sosial dari orang lain sangatlah diperlukan yang mengikuti organisasi karena semakin besar dukungan sosial yang diterima maka akan semakin bersemangat mengikuti organisasi kemudian semakin besar pula komitmen afektif yang dimiliki anggota pada organisasi yang dijalannya serta akan memberikan dampak yang baik pada organisasi maupun pada diri sendiri. Oleh karenanya hasil penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini mengindikasikan semakin tinggi atau naik nilai komitmen afektif mengakibatkan peningkatan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ortiz, et al (2014) yang berjudul Relationship Between Organizational Commitments and OCB in A Sample of Private Banking Employees. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

pada karyawan bank private. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator OCB yaitu civic virtue, courtesy dan dimensi altruisme yang ditunjukkan oleh karyawan. Oleh karenanya hasil penelitian ini,dapat dinyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dukungan Sosial terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui dukungan sosial berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen afektif. Temuan ini mengindikasikan semakin rendah atau menurun nilai dukungan sosial mengakibatkan penurunan nilai komitmen afektif.

Hal ini didukung oleh pernyataan Cohen dan Syme (Mori Dianto, 2017) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah hubungan antar individu yang didalamnya terdapat saling memberi bantuan, kepercayaan, dan saling menghargai. Dukungan sosial akan membuat individu dapat memahami dirinya dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi karena bantuan atau keberadaan individu lain. Oleh karenanya hasil penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif signifikan dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial dan organizational citizenship behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui komitmen afektif tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Ini bermakna bahwa komitmen afektif tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya komitmen afektif memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dimana dalam pelaksanaanya dengan adanya dukungan sosial dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu organisasi diharapkan komitmen afektif akan meningkat. Dengan demikian, penelitian ini dapat bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

Kesimpulan

Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan tingkat sebesar <0.001 atau $p<01$ ($p <0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan tingkat sebesar <0.001 atau $p<01$ ($p <0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan tingkat sebesar <0.001 atau $p<01$ ($p <0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Komitmen afektif signifikan dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0.026 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

Referensi

- Arikunto, S. (2009). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Apollo dan Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta* No.02 Vol.0854-1981.
- Azim, A. M. M., & Dora, M. T. (2016). *Perceived Organizational Support and Organizational citizenship behavior: the Mediating Role of Psychological Capital*. 9(2), 99-118.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Kefe, I. (2013). *The Effect of Organizational Commitment on Women Employees Organizational citizenship behavior*. *Indian Journal of Applied Research*, 202-204.
- Bibit, Muhamimin. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi. Universitas Jember (UNEJ).
- Chelagat, Kiprop dan Kemboi. (2015). *Effect of Organizational citizenship behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 5, No. 4; August 2015.
- Darmawan, D. (2013). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Rosda.Olva.
- Darmawati, Hidayati, dan Herlina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*(OCB). *Jurnal Economia* Vol 9 No 1.
- Fitria, et al. (2015) yang berjudul Peranan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Perawat Rumah Sakit Ratu Zalecha Martapura.
- Gliem A. J., & Gliem, R. R. (2003). Menghitung, Menafsirkan, dan Melaporkan Cronbach's Alpha Reliability Koefisien untuk Likert- Type Scales. Konferensi Penelitian-untuk-Praktik Midwest dalam Pendidikan Dewasa, Berkelanjutan, dan Masyarakat.
- Gunawan, J.S., Solang, P.D, & Kartika, E.W. (2013). *Organizational citizenship behavior* Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, Vol. 2, No. 1.
- Handono, O., & Khairudin, B. (2013). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Stress Lingkungan Pada Santri Baru. *Jurnal Emphaty*. 1, (2). 79-89.
- Hendrawan, Andi. Sucayahawati, Hari. Indriyani. (2017) *Organizational citizenship behavior* (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara, Akademi Maritim Nusantara Cilacap.
- Isnawati, Dian dan Suhariadi Rendi. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan PT. Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.1 Februari 2013. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kaswan. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu.
- King, A. Laura. (2012). Psikologi Umum (Sebuah Pandangan Apresiatif). Jakarta: Salemba Humanika.
- Kinicki, Angelo., Fugate, Mel (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices (Fifth Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- Kissela, B. (2018). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kock (2013). Warppls 5 User Manual, Scriptwarp system. Texas; Laredo.
- Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). *The Increase of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Organizational Identity*. *International Business Research*, 12(2), 181.
- Kurniawan, Albert. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) PT X Bandung, *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, November 2015.
- Lempi, Bangun, Robowo. (2011). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Faktor Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Halim Samudra Interutama.
- Lestari Dwiyanti. (2019). yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Stress Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai Wanita (Studi pada Pegawai Wanita Bank X Banjarmasin).
- Luthans, Fred. (2011). Perilaku organisasi. Yogayakarta : Andi.
- Merry 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 & Manajemen* Vol. 9.

- Moorhead dan Griffin. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mori Dianto. (2017). Profil Dukungan Sosial Orangtua Siswa Di SMP Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan, JurnalCounseling Care Volume 1 Nomor 1, Januari-Juni 2017, p. 42-51
- Naqshbandi, M. Muzammil & Kaur, Sharan. (2011). *A Study of Organizational citizenship behaviors, Organizational Structure and Open Innovation*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2. No. 6.
- Newstrom, Jhon W. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hil Company.
- Nina, Febriani, Panuju, dkk.. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif Organisasi: peran mediasi keterikatan karyawan pada Karyawan pertelevision. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 3, No 2 (2018): 223-238.
- Nursyamsi, Idayanti. (2013). *Organizational citizenship behavior* dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.
- Panggung, Joko Susilo. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan SPBU 44.502.12 Semarang, Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Puspitasari, Febriyana. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Komitmen Afektif Organisasi pada Mahasiswa Anggota UnitKegiatan Mahasiswa Marching Band Citra Derap Bahana:Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB). Jurnal Ecopsy Vol 1 No 3.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. (2018). Perilaku Komitmen Organisasi, Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Rosario Narwadan, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 1. No. 2
- Saleem, Sharjeel & Saba, Amin. (2013). *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Suppoert on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector*. European Journal of Business and Management. 5(5) : 194-207.
- Sarafino, E.P. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*7th. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Solimun, dkk. (2017) Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Sturuktural (SEM) Pendekatan WapPLS. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Stephen P . Robbins , Timothy A . Judge. (2013) Perilaku Organisasi: *Organizational Behavior Buku 2 -12/E*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D:Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Titisari, P. (2014). Peranan *Organizational citizenship behavior* (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E. and Colón Gruñero, P. (2014). "Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees". *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol. 35 No. 1/2, pp. 91-106.