

Dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Belinda Cahya Septefani

Dewi Andriani

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

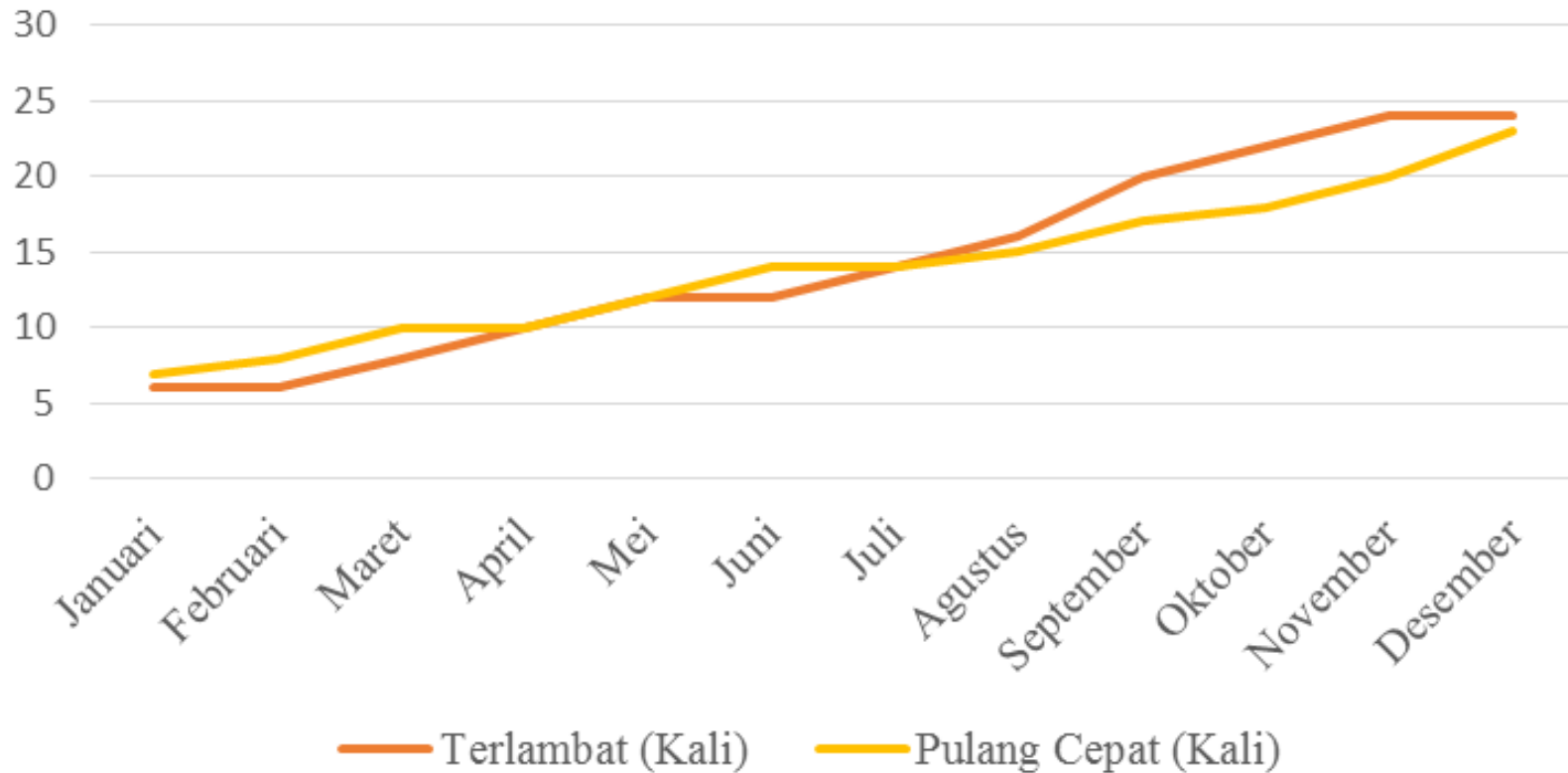


Pendahuluan

- Fenomena pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama ini masih ada pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang minim. Hal ini terlihat pada pekerja tertentu yang terus datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut tidak mentaati aturan yang ada. Sehingga, berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atas tanggung jawabnya dan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Kejadian ini juga mencerminkan bahwa OCB yang dimiliki seseorang belum memiliki inisiatif untuk memajukan perusahaan secara sukarela.

Pendahuluan

Daftar Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan PT Harapan
Sejahtera Karya Utama Tahun 2022



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana pengaruh dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior?

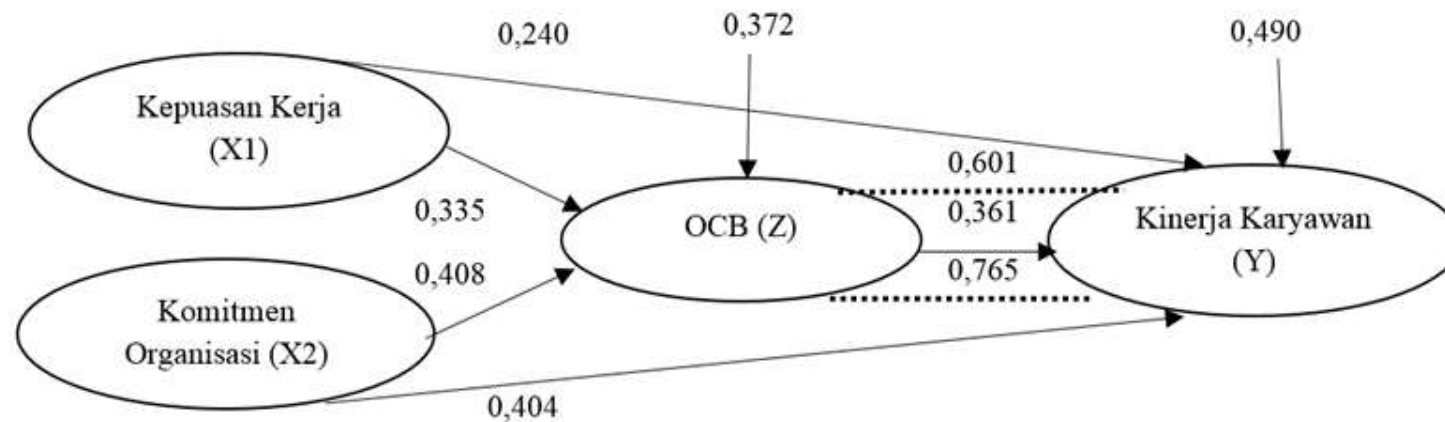
Metode

- Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif
- Populasi: 212 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
- Sampel: 122 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
- Teknik pengambilan sampel: Purposive sampling dengan kriteria sampel ditentukan dari banyaknya jumlah karyawan produksi yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu sebesar 122 orang pegawai.
- Teknik Analisis Data: Analisis jalur, asumsi klasik , Uji validitas dan reliabilitas

Hasil

ANALISIS JALUR

Unstandardized		T hitung	Sig.	A	Keterangan
Jalur	Beta				
X ₁ ke Z	0,490	4,292	0,000	<0,05	Signifikan
X ₂ ke Z	0,607	5,228	0,000	<0,05	Signifikan
X ₁ ke Y	0,108	2,858	0,005	<0,05	Signifikan
X ₂ ke Y	0,129	5,313	0,000	<0,05	Signifikan
Z ke Y	0,205	4,234	0,000	<0,05	Signifikan



Hasil

Uji Hipotesis Uji t Model 1 X Terhadap Z

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.720	4.802		2.232	.027
	Kepuasan Kerja	.490	.114	.335	4.292	.000
	Komitmen Organisasi	.607	.116	.408	5.228	.000

a. Dependent Variable: OCB

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=2$ dan $df_2 = n-k-1$ ($122-2-1=119$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,980, maka dapat disimpulkan:

a) Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

H_0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB

H_1 = Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,292 hal ini menunjukkan t_{hitung} 4,292 lebih besar dari t_{tabel} 1,980. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

b) Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

H_0 = Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB

H_1 = Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,228 hal ini menunjukkan t_{hitung} 5,228 lebih besar dari t_{tabel} 1,980. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Hasil

Uji Hipotesis Uji t Model 2 X terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,024	2,366		3,391	0,001
	Total X1	0,249	0,076	0,255	3,270	0,001
	Total X2	0,435	0,091	0,374	4,792	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Maka dapat disimpulkan:

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 15,791 hal ini menunjukkan thitung 15,791 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,397 hal ini menunjukkan thitung 2,397 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Hasil

Uji Hipotesis Uji t Model 3 Z terhadap Y

1. Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.738	2.462		5.987	.000
	OCB	.205	.048	.361	4.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel OCB secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 5,987 hal ini menunjukkan thitung 4,234 lebih besar dari ttabel 1,980. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Hasil

Uji Hipotesis Uji f Model 1 X Terhadap Z

1. Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.738	2.462		5.987	.000
	OCB	.205	.048	.361	4.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F hitung diperoleh sebesar 182,968 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,07, f hitung > f tabel $182,968 > 3,07$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Z.

Hasil

Uji Hipotesis Uji f Model 2 X Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.158	2	102.079	312.309	.000 ^b
	Residual	36.934	113	.327		
	Total	241.092	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

F hitung diperoleh sebesar 312,309 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,07, f hitung > f tabel $312,309 > 3,07$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

Hasil

Uji Hipotesis Uji f Model 3 Z Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305.584	1	1305.584	428.776	.000 ^b
	Residual	365.389	120	3.045		
	Total	1670.973	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB

F hitung diperoleh sebesar 428,776 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,07, f hitung > f tabel $428,776 > 3,07$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Z secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

Pembahasan

- **1. Hipotesis pertama (H1) : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap**

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan satu-satuan terhadap OCB yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama telah memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini dapat diketahui dari rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam memenuhi target perusahaan, tempat kerja yang bersih, dan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawannya. sehingga, dengan adanya kepuasan kerja yang semakin meningkat ini, maka karyawan akan memiliki tingkat OCB yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Wijaya, 2018), (Fitriya & Kustini, 2022) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB

Pembahasan

- **2. Hipotesis kedua (H2) : adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB**

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat meningkatkan satu-satuan terhadap OCB yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat komitmen yang baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, ditunjukkan dari kepatuhan karyawan dalam mentaati SOP yang berlaku. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan OCB karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari (Faishol & Priyono, 2023), (Prasetia et al., 2022) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Pembahasan

- **3. Hipotesis ketiga (H3) : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan satu-satuan terhadap kinerja karyawan yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang dalam menjalani pekerjaannya. Selain itu, PT Harapan Sejahtera Karya Utama memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pokok dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Wijaya, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **4. Hipotesis keempat (H4) : adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel komitmen organisasi PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki komitmen yang baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga, melalui kontribusi yang tinggi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Selain itu, dapat dilihat dari sikap karyawan yang selalu taat pada aturan perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi ini, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini relevan dengan pendapat dari (Angraini et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **5. Hipotesis kelima (H5) : adanya pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel OCB PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat OCB yang baik. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain. Selain itu, ditunjukkan dari sikap karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang mampu mengambil keputusan ketika terjadi permasalahan. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari (Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, 2022), (Bustomi et al., 2020) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **6. Hipotesis keenam (H6) : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja melalui OCB**

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel kepuasan kerja PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dicerminkan dari penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Selain itu, dapat dilihat dari perasaan senang karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan OCB karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sehingga, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja semakin tinggi diikuti dengan OCB yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari (Wicaksono & Gazali, 2021), (Ritonga, 2018) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.

Pembahasan

- **7. Hipotesis ketujuh (H7) : adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB**

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel komitmen organisasi PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kontribusi karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki tekad yang tinggi bagi PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kontribusi karyawan melalui OCB yang tinggi. Sehingga, menyebabkan kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari (Wahyudi et al., 2022), dan (Parashakti et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.

Temuan Penting Penelitian

- Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Wijaya, 2018), (Fitriya & Kustini, 2022) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB
- Hasil ini sejalan dengan pendapat dari (Faishol & Priyono, 2023), (Prasetia et al., 2022) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.
- Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Wijaya, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil ini relevan dengan pendapat dari (Angraini et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari (Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, 2022), (Bustomi et al., 2020) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil ini sejalan dengan pendapat dari (Wicaksono & Gazali, 2021), (Ritonga, 2018) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.
- Hasil ini sejalan dengan pendapat dari (Wahyudi et al., 2022), dan (Parashakti et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB.

Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap OCB
- Untuk mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap OCB
- Untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- Untuk mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
- Untuk mengetahui dampak OCB terhadap kinerja karyawan
- Untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB
- Untuk mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB

Referensi

- Adhadi, R., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Dikla) dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Mediasi Kompetensi pada Dinas Koperasi, PERINDUSTRIAN Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. *JME*, 33(1), 65–79.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(3), 875–888.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- 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>
- Charli, C. O. C., & Mahzumi, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Manajmen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 149–165.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.89>

Referensi

- Faishol, F., & Priyono, B. S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 73–82.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional ...*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614><https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 186–195. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lindawati, & Susanto, D. (1988). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 69–79.
- Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Lingkungan Kerja. 2.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.52643/jam.v1i2.1880>

Referensi

- Nastyoko, Y. A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV DIAR RAHMA (Studi Pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(3), 299–307.
- Nurnanigsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Parashakti, R. D., Kurnia, S., & Budiman, M. (2022). Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Ryani. *Jurnal Pelita Manajemen*, 01(01), 67–75.
- Parnawi, A. (2020). Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. In *Deepublis* (Cetakan 1).
- Prasetia, I. M. Y., Landra, I. N., & Sudja, I. N. (2022). Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Ngurah Rai WIDYANATA. *Widyanata*, 19(2), 76–97.
- Ritonga, E. E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Iqtishoduna*, 14(1), 71–86. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4830>
- Rohmeiningsih, D., Ismuhadjar, & Yulasma. (2022). Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 162–167. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.158>

Referensi

- Saputra, D. N., Listyaningrum, N., Leuhoe, Y., Apriani, & Asnah. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Cetakan 1). Feniks Muda Sejahtera.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Sukanto, A. N. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 2(2), 64–73.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54–61.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.
- Wahyudi, K. A., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 366–375.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18. <https://media.neliti.com/media/publications/287109-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-d6b6fa9c.pdf>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>

Letter of Acceptance (LoA)



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-001.5601.AH.01.04 Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

Online ISSN 2715-792X, Print ISSN 2715-7911

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 104/E/KPT/2021 Tentang Pengkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode 3 Tahun 2021



No : 627/MSEJ/YRPI/2023

Perihal : **Letter of Acceptance (LoA)**

Kepada Yth

Penulis : Belinda Cahya Septefani¹, Dewi Andriani^{2*}, Vera Firdaus³

Judul Naskah : DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Afiliasi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 4 No 6 Tahun 2023 (Oktober 2023)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 12 Juli 2023

Chief Editor



Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc



Tautan Jurnal : <https://journal.yrpiplus.com/index.php/maei/index>



