

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MARITAING KECAMATAN ALOR TIMUR.

The influence of organizational culture and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) health workers at Maritaing health center East Alor sub-district

Paulina Christina Dude^{1,a)}, Rolland E Fanggidae^{2,b)}, Debryana Y Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} paulinachristinadude@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id, ^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRACK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga Kesehatan di Puskesmas Maritaing kecamatan Alor Timur . Jenis penelitian yang di gunakan adalah dan pendekatan penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif . Teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori sangat tinggi, komitmen organisasional berada pada kategori tinggi, dan *organizational citizenship behavior* pada kategori sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga Kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur, dan variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga Kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga Kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur.

KataKunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku. Perilaku setiap individu pasti berbeda-beda sehingga dalam suatu organisasi pasti akan dipengaruhi oleh setiap individu yang ada di dalamnya. Jika dalam suatu organisasi tidak memiliki satu visi dan misi yang sama, maka organisasi yang ada tersebut tidak akan efektif,

karena organisasi akan efektif jika setiap individu yang ada dalam satu kelompok yang membentuk organisasi tidak mementingkan tujuan mereka masing-masing.

Memiliki karyawan yang bersedia mengeluarkan segenap kemampuan demi kepentingan organisasi adalah harapan bagi semua organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang mampu dan mau melakukan hal-hal yang melampaui tuntutan standar dari organisasi. Perilaku tersebut tercermin dalam perilaku kewargaan organisasi, maka dari itu perilaku kewargaan organisasi penting dan seharusnya ada dalam diri karyawan sebab dari tindakan-tindakan positif yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bermanfaat untuk organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan kerja di tempat kerja. *Organization citizenship* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja (Aldag, R. & Reschke, 1997).

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap ibu Kusuma sebagai salah satu tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing, pada bulan Februari 2022, fenomena yang terjadi pada Puskesmas Maritaing, bahwa setiap hari jumlah pasien yang di terima oleh Puskesmas Maritaing adalah kurang lebih 15 orang kecuali hari kamis jumlah pasien lebih banyak karena bertepatan dengan kegiatan pasar umum sehingga pasien 20-30 orang, pasien tersebut berasal dari luar kecamatan yang tinggal jauh dari Puskesmas. Budaya lain yang juga terjadi di Puskesmas Maritaing adalah adanya dukun yang dipercaya masyarakat untuk membantu masyarakat yang akan melahirkan karena keterbatasan akses jalan yang sangat jauh sehingga. Dengan banyaknya jumlah pasien, dan terbatasnya dokter serta akses jalan yang menjadi kendala di Puskesmas Maritaing, maka pentingnya untuk menerapkan *organizational citizenship behavior* di antara tenaga kesehatan dan di perlukan kerja sama dengan UPTD Puskesmas Maritaing untuk memberdayakan dukung desa sebagai bidan kampung untuk menolong pasien yang membutuhkan pertolongan sehingga pelayanan terhadap pasien dapat di lakukan dengan baik dan cepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut (Organ, 1988) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. (Budihardjo, 2004) mengemukakan *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah memiliki karakteristik perilaku sukarela/ *extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Griffin, 2014) *organization citizenship behavior* dibangun dari 5 dimensi yang masing-masing yaitu :

1. *Altruism* atau Ketidakegoisan

2. *Civic Virtue* atau Moral Kemasyarakatan
3. *Conscientiousness* atau Sikap Berhati-hati
4. *Courtesy* atau Kesopanan.
5. *Sportsmanship* atau Sikap Sportif

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2002) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Denison, 2012) indikator budaya organisasi yaitu :

1. Misi (*Mission*)
2. Keterlibatan (*Involvement*)
3. Adaptabilitas (*Adaptability*)
4. Konsistensi (*Consistency*)

Komitmen Organisasional

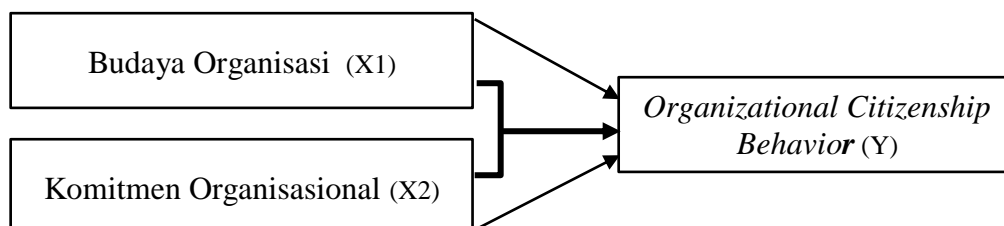
Menurut (Griffin, 2004) komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Luthan, 1995) komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasional

(Allen dan Meyer, 1991) membagi komitmen organisasional menjadi tiga dimensi di antaranya:

1. Komitmen Afektif:
2. Komitmen Normatif
3. Komitmen Kontinuan

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

- H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur
- H2 : diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur
- H3 : diduga budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior*. tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive* dan diperoleh 40 tenaga kesehatan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kusioner di sebarakan kepada 40 tenaga kesehatan Puskesmas Maritaing kecamatan Alor Timur. Kusioner terdiri dari tiga variabel yaitu budaya organisasi dengan 12 item pertanyaan, variabel komitmen organisasional dengan 9 item pertanyaan dan variabel *organizational citizenship behavior* dengan 15 item pertanyaan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala ordinal.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrumen pada kusioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 36 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan korelasi person tiap item $r_{hitung} > 0,312$, uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronboach's alpha* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronboach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus.

Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variable budaya organisasi sebesar $1.505 \leq 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,665 \geq 0,1$ dan nilai VIF variabel komitmen organisasional sebesar $1.505 \leq 10$ dan nilai tolerance $0,658 \geq 0,1$.

Berdasarkan kusioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki berjumlah 4 orang (10%) sedangkan untuk respoden perempuan berjumlah 36 orang (90%). Responden berdasarkan usia menunjukkan yang usia 20--30 tahun 20 orang (50%), usia 31-40 tahun 16 orang (40%), usia 41-50 ada 2 orang (5%) dan usia > tahun berjumlah 2 orang (5%) Selain itu juga responden dengan jenjang pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 10 orang (25%), Diploma berjumlah 20 orang (50%), dan Sarjana berjumlah 10 orang (25%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.581 | 9.162 | | 1.064 | .302 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .823 | .183 | .586 | 4.486 | .000 |
| | KOMITMEN ORGANISASIONAL | .301 | .283 | .194 | 2.485 | .146 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: SPSS IBM V.25 diolah, (2022)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,581 + .823 X_1 + .301 X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 9,581 yang artinya apabila budaya organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2 bernilai 0 maka nilai *Organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 9,581 poin
2. Koefisien regresi $b_1 = 0.823$ artinya, apabila budaya organisasi (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara komitmen organisasional (X_2) tetap maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0.823.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0.301$ artinya, apabila komitmen organisasional (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara budaya organisasi tetap maka *organizational citizenship behavior* (Y) meningkat 0.301 poin.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H1)

Diperoleh t_{hitung} (4,486) > t_{tabel} (0,024) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap OCB di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H2)
Diperoleh $t_{hitung} (2,485) > t_{tabel} (0,024)$ dan signifikansi $(0,146) < \alpha (\alpha = 0,05)$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 689,327 | 2 | 344,663 | 16,552 | .000 ^b |
| | Residual | 770,448 | 37 | 20,823 | | |
| | Total | 1459,775 | 39 | | | |
| a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi | | | | | | |

Sumber SPSS IBM V.25 diolah, (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diperoleh $F_{hitung} (16,522) > F_{tabel} (2,86)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB Di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .687 ^a | .472 | .444 | 4,56321 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior | | | | |

Sumber: SPSS IBM V.25 diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,444 berarti nilai koefisien determinasi adalah 44,4 %, artinya bahwa variable budaya organisasi dan komitmen organisasional mempunyai kontribusi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 44,4 %, sedangkan sisanya sebesar 55,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan Adjusted R Square sebesar 0,444 yang semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur relatif lemah.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel budaya organisasi di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan adanya misi yang jelas, tenaga kesehatan dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan Puskesmas Maritaing.

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasional di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur, dengan nilai capaiannya berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang berkaitan dengan tenaga kesehatan yang memihak puskesmas dengan mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam Puskesmas Maritaing sudah berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di Puskesmas Maritaing.

Hasil analisis deskriptif pada *organizational citizenship behavior* (OCB), total skor capaian variabel berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan Puskesmas Maritaing dapat menunjukkan sikap inisiatif dalam bekerja antar sesama.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur, hal ini di buktikan dari pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan maka OCB mengalami kenaikan

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur, hal ini di buktikan dari pengujian hipotesis bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel persepsi komitmen organisasional artinya jika komitmen organisasional mengalami kenaikan, maka perilaku OCB akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini pula bahwa hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional maka perilaku OCB akan semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Di mana Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusdarti dan Supardjo (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship*

behavior (OCB). Namun kondisi berbeda sehingga hal ini berarti *organizational citizenship behavior* lebih di pengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi dan kepribadian namun diperlukan riset sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variable diperoleh budaya organisasi (X1) berada pada kategori sangat tinggi, variabel komitmen organisasional (X2) berada pada kategori tinggi, dan *organizational citizenship behavior* (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) Membuktikan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur.
4. Secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga kesehatan di Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior* relatif lemah.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur
Diharapkan pimpinan Puskesmas Maritaing Kecamatan Alor Timur tetap mempertahankan misi dan konsistensi dalam budaya organisasi serta meningkatkan kepedulian terhadap tenaga kesehatan karena itu akan mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga kesehatan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, motivasi, dan faktor eksternal gaya kepemimpinan, kepercayaan, dan namun diperlukan riset sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its.
- Allen dan Meyer. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review.
- Budihardjo. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Forum Manajemen Prasetya Mulya.
- Denison, D., Hooijberg R., Lane N., Lief C (2012). Leading Culture Change In Global Organizations: Aligning Culture And Strategy. San Francisco: Jossey-Bass
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition. USA: South Western.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Luthans, Fred. (1995). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Robbins, P. Stephen. (2002) Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh : Halidah, S.E Dan Dewi Sartika, S.S Erlangga, Jakarta.
- Rini, S. P. et. all. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 69–88.
- Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/D. C. Heath and Com. Lexington, MA: Lexington Book.