

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KNOWLEDGE SHARING
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
OLEH:
HALIMA NADIFA EKA PUTRI
NIM. 19108020051
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KNOWLEDGE SHARING
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

**OLEH:
HALIMA NADIFA EKA PUTRI
NIM. 19108020051**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. RUSPITA RANI PERTIWI, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 200501 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-716/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **HALIMA NADIFA EKA PUTRI**
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020051**
Telah diujikan pada : **Selasa, 11 April 2023**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 647423de6f7d



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 646ea77444562



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 646f11d9f2d2



Yogyakarta, 11 April 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6474569293d13

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Halima Nadifa Eka Putri
Kepada,
Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Halima Nadifa Eka Putri
NIM : 19108020051
Judul Skripsi : “Pengaruh Modal Psikologi dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Maret 2023

Pembimbing



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP.19760616 200501 2 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halima Nadifa Eka Putri

NIM : 19108020051

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Modal Psikologi dan Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta**” adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 20 Maret 2023
Penyusun



Halima Nadifa Eka Putri
NIM. 19108020051

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halima Nadifa Eka Putri
NIM : 19108020051
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas *royalty* non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Modal Psikologi dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas *royalty* non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 20 Maret 2023

Yang Menyatakan



Halima Nadifa Eka Putri

NIM. 19108020051

MOTTO

“But Allah is your protector, and He is the best of helpers”

(Al-Imran 3:150)

“Be kind to your heart and stop worrying about the things that are out of your control, let Allah handle them”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, karunia, kemudahan, serta kelancaran yang

Allah berikan. Karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat

penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta teruntuk almamter tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologi dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewaanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain, selain diri sendiri. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi saya sampai tahap akhir skripsi.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir semester sehingga mencapai kelulusan.

5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
6. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Orang tua tercinta Ayah saya Achyar Achmad dan Ibu Rohani Susianingsih yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya sampai saat ini. Yang selalu mendoakan dan memberi banyak dukungan baik berupa materi dan moral selama penulis menjalani hidup. Semoga ayah dan ibu senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Kedua adik tersayang saya Rohman Hafizul Achmad dan Faisal Yusuf Nur Achmad yang selalu memberikan semangat dan dukungan dan mengisi hari-hariku penuh keceriaan.
10. Keluarga besar dan saudara-saudara yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendoakan saya sampai pada titik ini.
11. Keluarga Besar PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 yang selalu menjadi inspirasi kami, teman seperjuangan selama hampir 4 tahun kebersamaan di bangku perkuliahan. Semoga kita sukses sesuai apa yang dicita-citakan.
12. Sahabat saya Zuhada, Shafira Naura Rahmawati, Nanditha Putri Dewantari, Saskia Antin Salsabila dan Rosi Asri Astuti yang kebaikannya tidak dapat dijelaskan karena selalu memberikan semangat, dukungan, *support*, canda dan tawa serta selalu menerima keluh kesah saya, terutama dalam pengerjaan skripsi ini.

13. Sahabat - sahabat saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya agar saya dapat menyelesaikan penelitian ini
14. Ikhsan Ramadhan, laki-laki yang saya temui di tahun 2020 dan menemani selama hampir 4 tahun, yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta semangat. Selalu menemani dalam setiap proses dan progress, serta selalu meluangkan waktu untuk membantu membuang penat dalam pengerjaan skripsi ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dalam penulis sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin

Yogyakarta, 3 Maret 2023

Hormat Saya



Halima Nadifa Eka Putri

NIM. 19108020051

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
E. Sistematika Pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	18
1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	18
2. Modal Psikologi	26
3. Knowledge Sharing	32
4. Komitmen Organisasi	34
B. Telaah Pustaka	38
C. Kerangka Pemikiran	47
D. Pengembangan Hipotesis	48

1. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	48
2. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	50
3. Pengaruh Modal Psikologi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi	51
4. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan desain Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel	55
C. Sumber Data	56
D. Metode Pengumpulan Data	57
E. Definisi Operasional Variabel	58
F. Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Pengumpulan Data	70
B. Hasil Analisis Evaluasi Model	74
1. Uji Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	74
2. Uji Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	82
3. Uji Hipotesis	86
C. PEMBAHASAN.....	91
1. Pengaruh Modal Psikologi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	91
2. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	97
3. Pengaruh Modal Psikologi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi.....	102
4. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi	108

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 112

B. Keterbatasan Penelitian 113

C. Saran 114

DAFTAR PUSTAKA 116

LAMPIRAN xx



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	58
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.3 <i>Rule of Thumb</i> Model Fit	66
Tabel 3.4 Ringkasan Rule of Thumb Inner Model	66
Tabel 4.1 Jabatan atau Pekerjaan	70
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4 Masa Kerja	73
Tabel 4.5 Status Karyawan	74
Tabel 4.6 <i>Loading Factor</i> I	75
Tabel 4.7 <i>Loading Factor</i> II.....	78
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	80
Tabel 4.9 Validitas Diskriminan	81
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.11 Ukuran Gof Model.....	82
Table 4.12 Nilai <i>Adjusted R-square</i> dan <i>Q-square</i>	84
Tabel 4.13 Nilai <i>Effect Size</i>	86
Tabel 4.14 Hasil <i>Path Analysis</i>	87
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	90
Tabel 4.16 Hasil Skor Jawaban Kuisisioner Variabel Modal Psikologi.....	93
Tabel 4.17 Hasil Skor Jawaban Kuisisioner Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	98
Tabel 4.18 Hasil Skor Jawaban Kuisisioner Variabel Komitmen Organisasi	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1 Diagram Jalur.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	xx
Lampiran 2. Hasil Deskripsi Responden.....	xxviii
Lampiran 3. Data Kuisisioner Penelitian	xxix
Lampiran 4. <i>Cross Loading</i>	xxxii
Lampiran 5. <i>Latent Variabel Coefficient</i>	xxxii
Lampiran 6. Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	xxxii
Lampiran 7. Model fit and <i>quality indices</i>	xxxii
Lampiran 8. Nilai <i>Effect Sizes</i>	xxxii
Lampiran 9. Hasil <i>Path Analysis</i>	xxxii
Lampiran 10. Hasil Model Penelitian	xxxiii
Lampiran 11. Hasil Wawancara	xxxiv
Lampiran 12. Dokumentasi Wawancara	xxxvi
Lampiran 13. Biodata Penulis	xxxvii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi dan *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dan jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 40 karyawan dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan PLS (*Partial Least Squares*) dan bantuan program aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan modal psikologi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi tidak signifikan memoderasi pengaruh modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi tidak signifikan memoderasi variabel *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: Modal psikologi, *knowledge sharing*, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of psychological capital and knowledge sharing on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with organizational commitment as a moderating variable in employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta. By using quantitative methods. The population in this study were employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The number of samples in this study amounted to 40 employees with sampling using saturated sampling technique. Data collection methods using questionnaires, interviews and observations. Data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) with the PLS (Partial Least Squares) approach and the help of the WarpPLS 7.0 application program. The results showed that psychological capital has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Knowledge sharing has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational commitment does not significantly moderate the effect of psychological capital on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational commitment does not significantly moderate the knowledge sharing variable on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: Psychological capital, knowledge sharing, organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB).



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era modern saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar dapat berkembang seiring dengan zaman karena agar mampu bersaing. Dengan bertambahnya jumlah penduduk yang mayoritas beragama Islam, perbankan syariah di Indonesia terus maju. Bank syariah adalah salah satu lembaga keuangan dengan peran dan tujuan yang penting dalam perekonomian (Laili, 2021). Perbankan syariah adalah sistem perbankan alternatif yang menawarkan berbagai barang dan jasa, memiliki siklus operasional yang fleksibel, dan menghasilkan keuntungan, serta merupakan indikator yang penting untuk mengukur keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Bank syariah dalam kegiatannya beroperasi dengan tidak mengandalkan bunga.

Perbankan syariah di Indonesia bermula dengan berdirinya Bank Muamalat (BMI) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) pada tahun 1992. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan, perbankan syariah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Bank merupakan jasa keuangan yang menawarkan layanan kepada nasabah dengan kualitas terbaik untuk memberikan keunggulan yang kompetitif (N. Aisyah, 2019). Bank syariah yang semakin pesat menyebabkan persaingan antara bank syariah menjadi sangat ketat.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk menjalin kerjasama dengan beberapa anak perusahaannya untuk memberikan layanan terbaik seperti: *Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF)* yang menawarkan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang menawarkan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang menawarkan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS). Bank Muamalat Indonesia pada tahun 2015 membaik dan mengalami pertumbuhan jangka panjang. Strategi bisnis yang digunakan Bank Muamalat Indonesia agar dapat mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.¹

Pesatnya pertumbuhan Bank Muamalat, memperlihatkan bahwa perbankan syariah berjalan dengan baik dan efisien. Berbagai penghargaan yang diterima bank Muamalat membuktikan kinerja lembaga yang terus meningkat secara konsisten. Pada tahun 2022, Bank Muamalat meraih beberapa penghargaan antara lain; *Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat III (Tiga) Satisfaction (Teller), Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat I (Satu) Satisfaction (Customer Service), Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat I (Satu) Marketing Engagement, Digital Brand Award 2022 The Best Digital Brand 2012 - 2022 Bank Umum Syariah, Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat III (Tiga) Satisfaction (Mobile Banking)*, dan masih banyak lagi.²

¹ Bank Muamalat, <https://www.bankmuamalat.co.id/> (diakses pada 7 November 2022)

² *Ibid.*

Berdasarkan pengamatan peneliti selama praktik kerja lapangan di bank Muamalat KCU Yogyakarta, bahwa pada bank muamalat memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.³ Oleh karena itu, salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mempertahankan dan memaksimalkan tujuan perusahaan, khususnya di Bank Muamalat, adalah kemampuan sumber daya manusianya atau kemampuan setiap karyawannya. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai potensi manusia dalam perusahaan, yang termasuk pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Penting bagi perusahaan seperti Bank Muamalat untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka dengan memberikan pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan dukungan lainnya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih efektif dan efisien. Sumarsono (2003) menyatakan hal yang sama, menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki banyak arti. Sebagai contoh, sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang bermanfaat bagi kelangsungan proses produksi dalam perusahaan.

Terlihat dari kinerja karyawan Bank Muamalat yang optimal serta perusahaan menunjang kinerja mereka karena adanya pengakuan dari bank

³ Praktik kerja lapangan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Pada tanggal 24 Januari s/d 24 Februari 2022

itu sendiri, serta adanya penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Tentu saja, ada beberapa faktor pendukung untuk mengembangkan kinerja karyawan yang tepat. Memiliki sumber daya manusia yang unggul sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan dengan keterampilan yang baik akan mampu menunjukkan potensi yang dimiliki, dan perusahaan akan mampu memperoleh keuntungan yang baik karena tumbuh sejalan dengan tujuannya.

Sumber daya manusia adalah sebuah komponen penting dari setiap perbankan atau organisasi, terlepas pada organisasi skala besar atau skala kecil. Mengingat sumber daya yang paling berharga dan sukses dalam kegiatan berwirausaha adalah sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi suatu perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan baik tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mumpuni yang memiliki kemampuan, keahlian, keterampilan, dan kreatifitas pada setiap bidang perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia (Sunarto, 2020).

Organisasi yang ingin berhasil membutuhkan karyawan yang terus didorong untuk melampaui panggilan tugas serta memberikan kinerja yang melebihi harapan Robbins (2006). Penelitian Harper (2015) menyebutkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan dalam organisasi. Perilaku “*discretionary*” individu yang tidak secara eksplisit dihargai oleh sistem

penghargaan formal dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika digabungkan, perilaku ini akan mendorong fungsi organisasi yang lebih efisien (D. W. Organ *et al.*, 2006). Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik (Podsakoff *et al.*, 1997). Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang akan melakukan hal – hal atau pekerjaan yang tidak ada dalam deskripsi tugas pekerjaannya. Bukti menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang terlibat dalam OCB memiliki kinerja lebih baik daripada organisasi dengan karyawan yang tidak terlibat dalam OCB (Anwar *et al.*, 2014).

Dalam suatu organisasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hal yang penting. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dapat digunakan untuk mengidentifikasi peningkatan OCB pada karyawan. Sangat penting bagi organisasi untuk memahami yang menjadi kontribusi pada peningkatan OCB. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan OCB saling berhubungan, termasuk hal-hal seperti, kepuasan kerja (Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi & Suwandana, 2016), komitmen organisasi (Kursad Yilmaz, 2008), kepribadian (Sambung, 2014), motivasi (Dewi & Riana, 2019), modal psikologis (Avey *et al.*, 2008), gaya kepemimpinan (Waspodo *et al.*, 2014), *knowledge sharing* (Latupapua *et al.*, 2020) dan budaya organisasi (Wira Saputra & Supartha, 2019). Dalam penelitian ini, faktor modal psikologis dan *knowledge sharing* akan

diuji berdasarkan relevansinya dengan isu-isu terkini dan minat penulis sendiri dalam mengkaji teori-teori tertentu.

Penulis ingin mengkaji dampak dari modal psikologis (*psychological capital*), merupakan salah satu faktor internal, terhadap OCB. Avey *et al.* (2011) mendefinisikan bahwa seseorang dapat memperoleh keuntungan dengan memiliki kondisi atau situasi psikologis yang disebut sebagai modal psikologis. Dengan ciri-ciri sebagai berikut: pertama, memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil langkah-langkah yang akan diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Kedua, memberikan makna positif (optimis) pada kesuksesan, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ketiga, seorang individu akan berusaha keras untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Keempat, orang tersebut akan mampu bertahan dan berusaha untuk menjadi lebih baik setelah menghadapi kesulitan (resiliensi), yang akan memungkinkan mereka untuk berhasil.

Setiap organisasi harus menyesuaikan diri dengan pertumbuhan modal psikologis yang memberikan keunikan dan kespesifikan untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif (Luthans & Youssef, 2004). Contohnya, pada dimensi *self-efficacy*, karyawan baru tidak selalu percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan, kecuali jika mereka secara aktif berkolaborasi dengan *manager* dan sesama karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam pekerjaan yang dilakukan. Sejalan dengan Luthans *et al.* (2007) bahwa modal psikologis (*PsyCap*) dikembangkan, digunakan, dan dikelola untuk membantu

organisasi dalam mendapatkan keunggulan kompetitif yang mereka butuhkan. Menurut Avey *et al.* (2011) karyawan dengan modal psikologis yang tinggi cenderung akan merasa lebih nyaman, memiliki emosi positif, lebih banyak berkontribusi dalam perusahaan, dan menunjukkan OCB yang lebih besar.

Hubungan antara modal psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan bahwa seorang individu yang memiliki modal psikologi baik akan memiliki keinginan untuk bertumbuh karena mereka memiliki pemikiran yang positif (Luthans *et al.*, 2007), dan bahwa individu yang memiliki modal psikologi yang baik akan selalu melihat sisi positif dari pekerjaannya dan akan senantiasa menggerakkan kepercayaan dirinya ditempat kerja yang berguna untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dona Arista Windraswari (2019) dan Avey *et al.* (2008) menyatakan hasil bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian Rahayu (2019) yang menyatakan hasil bahwa modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Adanya perbedaan dari penelitian terdahulu tersebut menjadikan pentingnya hubungan antara modal psikologi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diteliti lebih lanjut. Hal inilah yang menjadikan penulis untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank

Muamalat KCU Yogyakarta. Kajian ini berfokus pada sejauh mana indikator modal psikologis dapat mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sebagai penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *knowledge sharing* (Thiagarajan & Kubendran, 2012). *Knowledge sharing* menurut Lumbantobing (2011) adalah proses penyampaian informasi yang secara sistematis antar sesama menggunakan berbagai media dan teknik. Seorang karyawan akan senantiasa dapat mencoba untuk dapat membantu kemajuan suatu organisasi dengan berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas kerjanya dan dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut menerapkan *knowledge sharing* secara efektif. *Knowledge sharing* ini juga dapat dikatakan sebagai kunci organisasi untuk menjadi sukses dan mampu menuju target yang di inginkan.

Menurut penelitian Wuryanti & Sulisty (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* harus dilakukan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *knowledge sharing* dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perusahaan yang memfasilitasi karyawannya untuk melakukan perilaku *knowledge sharing* yaitu melibatkan karyawan dalam berbagi informasi dan pengetahuan, maka karyawan yang menerapkan *knowledge sharing* dengan baik dan teratur tersebut secara tidak langsung akan mengembangkan dan meningkatkan perilaku saling menolong atau kesukarelaan dalam berbagi pengetahuan dalam melaksanakan tugas di luar tanggung jawab pekerjaan utama mereka di organisasi, yang merupakan

karakteristik dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bahwa semakin tinggi karyawan dalam melakukan perilaku *knowledge sharing* maka adanya dorongan karyawan tersebut untuk melakukan perilaku OCB.

Penelitian terdahulu oleh Sudjiwanati (2017) dan Latupapua *et al.* (2020) melakukan penelitian mengenai bagaimana variabel *knowledge sharing* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jiwa *et al.* (2009) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan dari berbagai penelitian yang berbeda tersebut menjadikan pentingnya penelitian lanjutan dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasi. Menurut Wageeh Nafei (2015), komitmen organisasi adalah pola pikir yang menunjukkan pengabdian pada seorang karyawan terhadap perusahaan, keberhasilan, dan pertumbuhan jangka panjang. Menurut Griffin (2004), karyawan yang merasakan hubungan kuat dengan perusahaan cenderung dapat diandalkan dan berencana untuk bekerja di perusahaan lebih lama, serta berupaya lebih dalam pekerjaan mereka. Perilaku ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memutuskan untuk bertahan lebih lama di perusahaan dan selalu mematuhi semua peraturan perusahaan.

Menurut penelitian Natalie J. Allen (1990) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi diri seseorang dalam organisasi. Keterlibatan individu dalam organisasi memiliki arti yang penting karena memungkinkan individu untuk dapat memenuhi potensi yang tinggi di tempat kerja dan meningkatkan kinerja. Komitmen afektif, lanjutan, dan normatif adalah komponen dari komitmen organisasi. Jennifer M. George (2012) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen pada perusahaan akan menyelesaikan pekerjaan yang tidak hanya pekerjaan wajib tetapi pekerjaan lain diluar ketentuan kerja. Menurut Meyer *et al.* (2002) karyawan yang merasakan hubungan emosional dengan perusahaan akan lebih menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian Lubis (2021) dan Oka (2015), menyatakan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bertolak belakang dengan penelitian Prabawa dan Rozak (2016) yang menyatakan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan komitmen organisasi dengan OCB.

Komitmen organisasi dipilih penulis sebagai variabel moderasi pada penelitian ini. Karena variabel moderasi sendiri yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Alasan memilih variabel moderasi komitmen organisasi karena didukung oleh penelitian milik

Wicaksono & P (2022), dimana menyatakan hasil komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara modal psikologi dan *knowledge sharing* terhadap OCB pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah. Dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi akan dapat membantu meningkatkan pengaruh modal psikologi dan *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Karena hal tersebut maka penulis ingin menambahkan variabel moderasi komitmen organisasi pada penelitian ini untuk diuji kembali apakah memiliki peran sebagai variabel moderasi dengan hubungannya antara modal psikologi dan *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Adanya peran komitmen organisasi ini, diyakini akan dapat memoderasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti modal psikologi dan *knowledge sharing* yang digunakan pada penelitian ini.

Variabel komitmen organisasi yang dimiliki pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta pada penelitian ini dapat diidentifikasi dari masa kerja karyawannya (Hardiyani *et al.*, 2012). Melalui hasil data kuisioner yang sudah diperoleh bahwa hampir 55% dari total karyawannya sudah bekerja lebih dari 6 tahun yang artinya karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, dilihat dari lamanya bekerja. Didukung dengan penelitian Hardiyani *et al.* (2012), bahwa komitmen pada karyawan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja; karyawan dengan masa kerja 0-6 tahun menunjukkan

tingkat komitmen organisasi yang rendah, mereka yang masa kerja 7-15 tahun menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang sedang, dan mereka yang masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Melalui penjelasan tersebut peneliti ingin menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi untuk melihat pengaruhnya antara modal psikologi dan *knowledge sharing* terhadap OCB.

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk meneliti hubungan variabel antara modal psikologis, *knowledge sharing*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Didukung dengan adanya observasi penulis saat praktik kerja lapangan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta, bahwa karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diterapkan pada karyawannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diterapkan pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta ini dibuktikan dengan karyawan yang dengan sukarela membantu dan mengerjakan pekerjaan karyawan lain yang sedang izin tidak masuk kerja atau berhalangan hadir, hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang secara sukarela melakukan OCB ditempat kerja yang didapatkan pada hasil observasi saat praktik kerja lapangan dan hasil wawancara yaitu karena OCB pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta sudah menjadi budaya diantara para karyawannya dan rasa kekeluargaan antar karyawannya yang kuat sehingga

mereka akan mudah memunculkan rasa saling membantu atau kesukarelaan untuk saling menolong satu sama lain tanpa mengharapkan suatu imbalan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas (*discretionary*) secara langsung dan eksplisit dapat mempengaruhi munculnya kondisi tersebut serta terdapat pula dukungan dari perusahaan contohnya diberikan penghargaan secara formal dan insentif untuk karyawan yang memiliki kinerja baik.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksono & P (2022) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologi dan *Knowles Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah)”. Namun, populasi, sampel, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan yang digunakan pada penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan responden dari Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah, sementara pada penelitian ini menggunakan responden dari karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dan pada alat analisis penelitian terdahulu menggunakan SPSS 22 sementara penelitian ini menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan PLS (*Partial Least Squares*) digunakan sebagai teknik analisis data dengan bantuan program aplikasi yang lebih *update* WarpPLS 8.0. Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan di atas maka

penulis ingin menguji kembali judul “Pengaruh Modal Psikologi dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Modal Psikologi dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”. Penulis menggunakan dua variabel, yaitu Modal Psikologi dan *Knowledge Sharing* sebagai variabel independen, kemudian sebagai variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi. Alasan penulis menggunakan variabel tersebut yaitu untuk menguji teori yang bersangkutan dan menguji kembali beberapa variabel yang tidak konsisten pada penelitian yang telah dilakukan atau penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang yang sudah disajikan sebelumnya, peneliti merumuskan rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memaparkan konstruk-konstruk yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi penelitian selanjutnya.
2. Bagi Praktisi, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan sumbangsih berupa gambaran atau perkiraan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan menambah wawasan ilmu kepada penulis tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

E. Sistematika Pembahasan

Penulis dalam penelitian ini akan menguraikan lima bab yang saling berhubungan dan membentuk sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan ini memberikan gambaran serta pemikiran penelitian yang logis. Sistematika disusun dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dalam penelitian ini berisi pendahuluan yang menjelaskan secara umum mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika

pembahasan untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua dalam penelitian ini menjelaskan mengenai variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka, kerangka teori, dan hubungan antar variabel serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga dalam penelitian ini memaparkan jenis dan sifat penelitian, populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab empat dalam penelitian ini menjelaskan tentang deskripsi karakteristik responden, hasil analisis yang dilakukan menggunakan WarpPLS bersama dengan analisis yang komprehensif dari hasil dan implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bab lima dalam penelitian ini yaitu berisi kesimpulan, saran penelitian dan keterbatasan penelitian. Pada bab kelima ini juga dapat menjawab hasil dari isu-isu yang ada melalui kesimpulan yang diambil dari penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait dengan modal psikologi dan *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Modal psikologi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga semakin tinggi atau rendahnya modal psikologi tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga semakin tinggi perilaku karyawan dalam melakukan *knowledge sharing* maka akan semakin tinggi juga untuk dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Komitmen organisasi tidak signifikan memoderasi variabel modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga disimpulkan dengan komitmen organisasi yang belum maksimal tidak dapat

mempengaruhi atau memperkuat pengaruh antara modal psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Komitmen organisasi tidak signifikan memoderasi variabel *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga dengan komitmen organisasi yang belum maksimal tidak dapat mempengaruhi atau memperkuat pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan penelitian skripsi ini penulis telah berusaha dalam penyempurnaan penelitian ini guna memperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Tetapi dalam penulisan skripsi ini penulis tentunya menemukan hambatan, kendala dan keterbatasan yang menjadi faktor yang mempengaruhi hasil dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini belum begitu tergeneralisasi dikarenakan sampel yang digunakan oleh peneliti hampir mendekati jumlah minimum sampel untuk diuji.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh besar pada karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 6 tahun atau memiliki masa kerja yang lama. Penelitian ini tidak memberikan batasan khusus pada karyawan dengan masa kerja tertentu, karena pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua karyawan dijadikan

sampel. Maka dari itu, hasil yang didapatkan peneliti dapat dikatakan kurang maksimal.

3. Informasi yang diperoleh dari kuesioner terkadang tidak menjelaskan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini kemungkinan terjadi karena terdapat perbedaan persepsi dan juga pendapat dari masing-masing responden. Disamping itu terdapat faktor kejujuran yang menjadi pengaruh dalam pengisian kuesioner.
4. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner sehingga berdampak pada keterbatasan informasi yang diperoleh dari responden.
5. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada satu kantor cabang utama saja, meskipun populasi telah memenuhi syarat minimal responden masih terbilang terbatas. Tetapi penelitian yang baik, semakin besar jumlah responden maka akan semakin baik hasilnya.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan beberapa keterbatasan penelitian tersebut, untuk para peneliti selanjutnya penulis memiliki beberapa saran untuk mempertimbangkan beberapa hal di bawah ini, yaitu:

1. Untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, lebih baik peneliti lebih memperhatikan jumlah sampel yang diperoleh. Peneliti dapat menambahkan jumlah sampel agar memiliki hasil yang lebih baik dan maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tidak hanya menggunakan variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Penulis berharap pada penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan atau juga dapat menambah variabel lain dalam penelitian.
3. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada semua Bank Syariah dengan jumlah sampel yang lebih banyak agar menemukan studi komparatif agar memperkaya penelitian.
4. Bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta agar terus meningkatkan modal psikologi pada diri karyawan dan perilaku *knowledge sharing* yang sudah berjalan di perusahaan, serta tetap memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karena dengan modal psikologi yang dimiliki dan *knowledge sharing* serta komitmen organisasi dilakukan dengan baik akan meningkatkan karyawan bisa menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga juga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshahrani, S. T., & Iqbal, K. (2021). Influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-being. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 299–312. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60542>
- Anwar, C., Titisari, P., & Desia, P. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–7. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63965>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bandura, A., Bandura A, & Bandura, A. (1977). Bandura 1977.pdf. In *Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 84, Issue 2, pp. 307–337).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1177/1350506818764762>
- Caza, B. A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., Caza, B. B., & Psychological, B. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership: Measurement structure, gender comparison, and cultural extension. *AsiaPacific Journal of Business Administration*, 2(1), 54.
- Chairy, L. S. (2012). Komitmen Afektif 4 “Seputar Komitmen Organisasi.” *Psi. UI. Jakarta, September*, 1–8.
- Choo, C. W., & de Alvarenga Neto, R. C. D. (2010). Beyond the ba: Managing enabling contexts in knowledge organizations. *Journal of Knowledge Management*, 14(4), 592–610. <https://doi.org/10.1108/13673271011059545>
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7, 203–214.
- Dona Arista Windraswari, E. T. (2019). *PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB) DENGAN MODERASI RESISTANCE TO*

- CHANGE(Studi Pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kendal dan Sekretariat Dinas Pekerjaan . 2, 94–108.*
- Eko Ardiyanto, & Tristiana Rijanti. (2022). *Pengaruh Knowledge sharing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 1(1), 1–17.* <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Geisser, S. (1974). effect to the random model A predictive approach. *Biometrika, 61(1), 101–107.* <https://academic.oup.com/biomet/article-abstract/61/1/101/264348>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2004). *THE DARK SIDE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR.*
- Hardiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Dan Efisiensi Organisasi, 24.*
- Harper, P. J. (2015). Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): antecedents and outcomes. *Journal of Management and Marketing Research, 18(February), 1–16.*
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing, 20(January), 277–319.* [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hidayati, F. N. R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(4), 3279–3291.*
- Jacobson, C. M. (2006). *Encyclopedia of Knowledge Management: Knowledge Sharing Between Individuals.*
- Jennifer M. George, G. R. J. (2012). *UNDERSTANDING AND MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR SIX EDITION.*
- Jiwa, Z., Tarigan, H., Rini, W. A., & Djati, S. P. (2009). *Dampak Sharing Knowledge Terhadap Best Operational. 14(110), 210–224.*
- Knicki, R. K. dan A. (2011). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.
- Kursad Yilmaz, O. C.-B. (2008). *2008 Yilmaz and Bokeoglu.pdf. 775–780.* [http://www.idosi.org/wasj/wasj3\(5\)/11.pdf](http://www.idosi.org/wasj/wasj3(5)/11.pdf)
- Latupapua, C. V, Lewaherilla, N. C., & Risambessy, A. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasi

- dan Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 199–208. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v6i2.3753>
- Ling, C. W., Sandhu, M. S., & Jain, K. K. (2009). Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 21(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/13665620910934825>
- Lubis, D. M. G. S. (2021). Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 316–324. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.129>
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, 1–256. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, L. W. P. R. M. S. R. T. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc., New York.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- N. Aisyah, A. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan, Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pelanggan Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Rungkut Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Natalie J. Allen, J. P. M. (1990). The measurement and antecedents of affective ,

- continuance and normative commitment to the organization. *Work Orientations*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- natassia, rizky. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Lakitan Padang. *Economica*, 1(2), 175–182. <https://doi.org/10.22202/economica.2013.v1.i2.117>
- Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi, & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9). <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. *Lawrence Erlbaum Associates, Inc.*, 10(2), 85–97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington, Mass.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. . (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications Inc.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174>
- Purnomo, A. K. (2019). Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(1), 1–10. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i1.1128>
- Rita Susanti, & Supra Wimbari. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 8(Juni), 49–61.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)* (R. Saraswati (ed.)). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmy Irma Astuti, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Sharing

- Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah). *Edunomika*, 7(1).
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112–131.
<https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/87>
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(April), 1–16.
- Sanusi, A. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke). Salemba Empat.
- Sarmawa, NK Suryani, & I Gede Riana. (2015). Commitment and competency as an organizational citizenship behaviour predictor and its effect on the performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(1), 1–13.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis Dan Disertasi Dengan Partial Least Square SEM (PLS SEM)*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2009). *SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6, B). Jakarta: Salemba Empat.
- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 78–84.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0* (1st ed.). Andi.
- Siyoto, S., & Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Smith, A. C., W., O. D., & P., N. J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Yogyakarta: Andi Offset.

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Stone, M. (1974). Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 36(2), 111–133. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1974.tb00994.x>
- Sudjiwanati. (2017). EFEKTIVITAS TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN INOVASI Sudjiwanati Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana. *Psikovidya*, 21(2), 1–14.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2014). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. V. (2022). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Baru (ed.)).
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Susanty, A. I., Salwa, M., Chandradini, A., Evanisa, F. W., & Iriani, N. (2016). Knowledge sharing and implementation of its enabling factors (a case study of three types of company in Indonesia). *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(July), 239–254.
- Susita, D., Helexandra, L., & Aminah, H. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing , Servant Leadership , Organizational Culture Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Biro SDM Kantor Pusat Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan*. 5, 1–50.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Swift, P. E., & Hwang, A. (2013). The impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *Learning Organization*, 20(1),

- 20–37. <https://doi.org/10.1108/09696471311288500>
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 27–43. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>
- Thiagarajan, B., & Kubendran, V. (2012). an Empirical Study on Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Sharing in Private Sector Banks. *International Journal of Information Technology and Knowledge Management*, 6(1), 77–81.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17(October), 215–285. [http://www.linnvandyne.com/papers/ROB Van Dyne + Cummings & McLean Parks ERB 1995.pdf](http://www.linnvandyne.com/papers/ROB%20Van%20Dyne%20+%20Cummings%20&%20McLean%20Parks%20ERB%201995.pdf)
- Wageeh Nafei. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42–59.
- Waspodo, A., Ristiani, R., & Handaru, A. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(2), 222–242.
- Wicaksono, I. D., & P, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowles Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *Management & Business*, 5(c), 576–590.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Wuryanti, & Sulistyono, H. (2017). Improving Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Islamic Work Ethics and Knowledge Sharing. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(2), 173–187. <https://search.proquest.com/docview/1975986781?accountid=17242>