

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS PADA BPRS BUANA
MITRA PERWIRA PURBALINGGA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

NABILLA AZ ZAHRA

NIM. 20108020055

DOSEN PEMBIMBING:

DR. JEIHAN ALI AZHAR, S.SI., M.E.I.

NIP. 19871207 201903 1 009

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

2024

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-1898/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS PADA BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NABILLA AZ ZAHRA
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020055
Telah diujikan pada : Senin, 23 Desember 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 677258a6af54

Ketua Sidang

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED



Valid ID: 677248d11645c

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 677255b6b7b24

Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED



Valid ID: 6772611bd6f99

Yogyakarta, 23 Desember 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nabilla Az Zahra
NIM : 20108020055
Judul Skripsi : Pengaruh *Quality of Work Life*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

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

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Desember 2024

Pembimbing,


Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.
NIP. 19871207 201903 1 009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabilla Az Zahra
NIM : 20108020055
Program Studi : Perbakan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Quality of Work Life*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun. Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 13 Desember 2024

Penyusun,



Nabilla Az Zahra
NIM. 20108020055

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabilla Az Zahra
NIM : 20108020055
Program Studi : Perbakan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti dan non eksklusif (*non-ekclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Quality of Work Life*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), 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.

Yogyakarta, 13 Desember 2024
Penyusun,



Nabilla Az Zahra
NIM. 20108020055

HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs. Ar-Rum: 60)



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Bapak Eling Mustoni dan Ibu Arifah yang menjadi alasan utama saya dapat bertahan dalam setiap proses yang dijalani selama perkuliahan. Penyelesaian skripsi ini juga ditujukan untuk wujud tanggung jawab dan ungkapan terima kasih yang mendalam atas cinta dan kasih sayang kepada putri pertamanya, dan dukungan terbaik serta doa yang tiada henti yang diberikan sejak kecil sampai hari ini. Sehat selalu tolong hiduplah lebih lama lagi.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada almamater, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai bentuk pertanggungjawaban saya dalam menyelesaikan studi sarjana.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMEN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof

ي	Ya	Y	ye
---	----	---	----

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' Marbutah Hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' Marbutah Mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Ta' Marbutah Al

Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fatḥah	Ditulis	<i>a</i>
ِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
ُ	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	Fatḥah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fatḥah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fatḥah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>

فروض	Ditulis	<i>furūd</i>
------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah</i> + <i>wāwu</i> mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

اقرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu menyempatkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi selama mengerjakan skripsi dari awal sampai selesai.
4. Bapak Dr. Joko Setyono, SE., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama perkuliahan.

5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya selama menduduki bangku perkuliahan.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu dalam urusan administrasi akademik dalam masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Eling Mustomi dan Ibu Arifah yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, motivasi, dan semangat kepada penulis selama menempuh perkuliahan dan proses penyusunan skripsi.
8. Adikku tercinta, Muhammad Tsaqi Ar-Rozaq yang senantiasa menghibur dan mensupport penulis dalam proses skripsi.
9. Sahabat tercinta, Nadila Nurfauziah, Sevi Nurfika, Safira Rahma, Rizqi Nur, Astika Novia, Rulita Ariani, Nabilla Nada, Salsabila Qc, Nanda Eka, Ade Diaz, dan Edri Saputra yang telah memberikan dukungan positif kepada penulis selama penulisan skripsi.
10. Sahabat KKN 111 Dusun Sumberan Probolinggo, Taghrid Syamsul, Meilinda Nur, Laelatul, Fitri Miratun, Andika Lintang, Sofyan Syuri, Achmad Akmal, Yuniar Avise, dan Ihza Al Azkiya yang telah memberikan pengalaman dan cerita baru kepada penulis.
11. Teman-teman Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2020 yang selalu mendoakan, mendukung, dan berjuang bersama.
12. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
13. Seluruh pihak yang terlibat dan memberikan dukungan serta membantu penulis dalam penyelesaian kepenulisan skripsi ini.

14. Nabilla Az Zahra, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai di titik ini, terima kasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. *God thank you for being me independent women, i know there are more great ones but i'm proud of this achievement.*

Di samping itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan, sehingga kritik dan saran dari pembaca dan penguji membuat penulis harapkan guna menjadi bahan yang membangun bagi kemampuan analisis maupun menulis dari penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Yogyakarta, 13 Desember 2024

Penyusun,



Nabilla Az Zahra

NIM. 20108020055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMEN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	12
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
3. <i>Quality of Work Life</i>	22
4. Kepemimpinan Transformasional.....	27
5. Komitmen Organisasi	30

6. Keterikatan Karyawan	35
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Teoritik	46
D. Pengembangan Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel.....	52
C. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	53
D. Definisi Operasional Variabel.....	54
E. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
1. Sejarah Singkat BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	62
2. Visi dan Misi BPRS Buana Mutra Perwira Purbalingga	63
B. Karakteristik Responden.....	64
C. Uji Instrumen Data	67
D. Uji Asumsi Klasik.....	71
E. Uji Hipotesis	75
F. Pembahasan	83
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Keterbatasan	94
C. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Aset BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga...	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	54
Tabel 3. 2 Devinisi Operasional Variabel	55
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja	66
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Berganda	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultas (Uji F)	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji T)	81
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Uji T	82
Tabel 4. 15 Hasil Kuesioner <i>Quality of Work Life</i>	83
Tabel 4. 16 Hasil Kuesioner Kepemimpinan Transformasional	86
Tabel 4. 17 Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi	88
Tabel 4. 18 Hasil Kuesioner Keterikatan Karyawan	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	72
Gambar 4. 2 Grafik <i>Scatterplot</i>	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	118
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	119
Lampiran 3 Data Kuesioner.....	126
Lampiran 4 Hasil Olah Data.....	134
Lampiran 5 Dokumentasi	149
Lampiran 6 Biodata Penulis	150



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan memperoleh sampel dengan kriteria responden karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sebanyak 75 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Quality of Work Life*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Keterikatan Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of quality of work life, transformational leadership, organizational commitment, and employee engagement on organizational citizenship behavior (case study at BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga). Sampling in this study used a non-probability sampling technique with a purposive sampling approach. The data in this research was obtained through distributing questionnaires and obtaining samples with the criteria of BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga employees who had worked for more than one year as many as 75 respondents. The data analysis tool used in this research is SPSS version 25. The results of this research show that quality of work life, transformational leadership, and employee engagement have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment does not have a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Quality of Work Life, Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini mengalami peningkatan secara signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan data statistik OJK tahun 2023 mencatat bahwa perbankan syariah memiliki 13 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 173 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada Juni 2023, total aset keuangan syariah di Indonesia mencapai Rp 2.450 triliun. Angka ini menunjukkan pertumbuhan sebesar 13,37% YoY (*Year over Year*) dibandingkan tahun sebelumnya dan memegang pangsa pasar sebesar 10,94% dari total keuangan nasional. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk Indonesia yang beragama Islam mencapai 87% dari total populasi pada tahun 2023. Selain itu, bank syariah dapat berkembang dengan pesat karena dianggap sebagai solusi bagi umat Islam dalam menghindari praktik riba yang bertentangan dengan ajaran Islam. Hal ini menjadi peluang bagi umat Islam untuk ikut serta mengembangkan perbankan syariah (Hasna & Mulyanti, 2023).

Seiring dengan pertumbuhan industri perbankan di Indonesia akan menimbulkan adanya persaingan yang ketat. Setiap bank dituntut mampu menghadapi persaingan dan mampu berkembang sesuai harapan (Kishada & Wahab, 2013). Industri perbankan syariah terus berkembang semakin baik pada setiap tahunnya namun sangat disayangkan dalam perkembangan aset dan pangsa pasar jauh lebih rendah dibandingkan dengan bank konvensional (Majid et al., 2014). Berdasarkan data OJK Januari 2024, pangsa pasar perbankan syariah

tercatat sebesar 7,31% dengan total aset sebesar Rp 845,61 triliun. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan pangsa pasar bank konvensional yang mencapai Rp 11.670 triliun. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perkembangan bank syariah di Indonesia, khususnya pada sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila suatu organisasi mempunyai kualitas sumber daya manusia yang sangat baik, maka akan mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam mendorong tercapainya keberhasilan organisasi (Fauzan, 2023). Bank sebagai lembaga keuangan yang bergerak dalam penghimpunan dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat hendaknya menyadari pentingnya pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan untuk memajukan sebuah organisasi yang cukup kompetitif di era sekarang. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan mampu melaksanakan pekerjaan melebihi kemampuannya karena hal ini menjadi faktor terpenting dalam memenangkan persaingan. Semua dapat tercapai jika seluruh karyawan ikut berpartisipasi dan memiliki keinginan untuk melakukan perubahan. Saat ini, permasalahan yang menjadi tuntutan dalam suatu organisasi adalah para karyawan selain dituntut untuk berperilaku sesuai dengan peran (*intra-role behavior*) juga perlu bertindak melebihi peran (*extra-role behavior*). Perilaku ekstra peran disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Naway, 2018).

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku sukarela dari individu yang tidak terkait langsung dengan sistem imbalan, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Organ et al., 2006). OCB mengacu pada perilaku karyawan yang bertindak secara aktif dan sukarela melampaui tugas utamanya di organisasi. OCB dapat berupa tindakan seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, secara sukarela mengambil pekerjaan tambahan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, menghindari perselisihan yang tidak perlu, dan tetap patuh terhadap aturan serta prosedur yang berlaku di tempat kerja (Robbins & Judge, 2013).

Dalam meningkatkan kinerjanya, tentu saja organisasi ingin seluruh karyawannya mempunyai perilaku OCB. OCB berperan dalam meningkatkan hasil dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki perilaku OCB akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik di tempat kerja, dan membangun lingkungan kerja yang positif. Dengan begitu OCB memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerja suatu organisasi sehingga pihak manajemen perlu mendorong perilaku OCB di lingkungan organisasi.

Perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi perilaku OCB antara lain moral karyawan, motivasi, kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Kemudian, faktor eksternalnya yaitu budaya organisasi, kepercayaan pada pimpinan, gaya kepemimpinan, dan kualitas kehidupan kerja (Organ et al., 2006). Dari beberapa faktor yang memengaruhi perilaku OCB, peneliti memilih

beberapa variabel, yaitu *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap OCB karyawan yaitu *quality of work life* (QWL). QWL didefinisikan menjadi dua pandangan. Pertama, QWL dianggap sebagai persepsi karyawan tentang rasa aman, kepuasan kerja, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Kedua, QWL dipandang sebagai tujuan yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi, termasuk menciptakan kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, menyediakan peluang pengembangan karir, dan menawarkan kompensasi yang adil (Cascio, 2003). QWL perlu mendapat perhatian khusus dalam suatu organisasi (Hidayah & Hendarsjah, 2021). Hal itu dikarenakan apabila suatu organisasi berhasil menciptakan dan mempertahankan QWL dengan baik maka akan meningkatkan OCB karyawan yang pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Thamrin et al. (2023) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Hidayah & Hendarsjah (2021) yang menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap OCB karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi anggotanya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin transformasional berupaya memperhatikan dan mendukung kebutuhan para karyawannya

sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya, kekaguman, kesetiaan, rasa hormat terhadap pemimpin, dan merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Marinda et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Kelana & Pogo (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap OCB karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu merasa terikat dengan organisasi dan tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Robbins & Judge, 2013). Komitmen sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan dengan komitmen yang kuat akan cenderung bekerja dengan sepenuh hati memberikan kontribusi terbaiknya sehingga tidak hanya memberikan manfaat bagi diri sendiri tetapi juga bagi organisasi. Dengan demikian, karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Azmy (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Fauzan (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap OCB karyawan yaitu keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan merupakan kondisi dimana individu menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan

penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan dengan keterikatan yang tinggi memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaannya sehingga akan menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin (Hadi & Hanif, 2022). Karyawan akan berusaha melebihi dari tuntutan peran yang ditetapkan. Semakin besar keterikatan karyawan, semakin tinggi juga tingkat perilaku OCB yang mereka tunjukkan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulanputih et al. (2020) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Affandi et al. (2019) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Penulis memilih BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sebagai objek penelitian. Berdasarkan data OJK, BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga mengalami pertumbuhan jumlah setiap tahunnya. Hal tersebut ditunjukkan sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Perkembangan Aset BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Tahun	Total Aset
2019	165,899,152
2020	185,464,803
2021	210,963,974
2022	264,771,152
2023	336,709,467

Sumber: ojk.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 aset BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2023 aset BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga mencapai Rp 336,709,467.

Terjadinya peningkatan jumlah aset tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga memiliki pencapaian kerja yang baik. Hal itu membuktikan sumber daya manusia yang dimiliki mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang ada di bank syariah lainnya. Peneliti tertarik untuk meneliti BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang terus mengalami perkembangan aset maka mencerminkan kinerja atau kualitas yang baik dari organisasi tersebut dan karyawannya. Artinya, karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga berusaha dengan maksimal dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Namun, belum tentu para karyawan melakukan peran ekstra karena OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak terkait langsung dengan sistem imbalan sehingga tidak semua karyawan melakukan hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat kesenjangan berupa hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang tidak konsisten dan perbedaan variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan. Namun, pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan ke empat variabel independen tersebut dalam satu penelitian untuk menguji pengaruhnya terhadap OCB. Penelitian ini tidak menggunakan variabel penghubung atau perantara. Teknis analisis data menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 25.

Selain itu, objek penelitian yang dilakukan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga juga menjadi gap dalam penelitian ini. Fokus pada bank syariah memberikan perspektif lain, terutama karena sebagian besar penelitian sebelumnya banyak dilakukan di bank konvensional,

perusahaan industri, layanan kesehatan, maskapai penerbangan, dan lembaga kedinasan yang menjadikan penelitian ini perlu dilakukan untuk meninjau kembali pengaruh faktor-faktor OCB pada karyawan bank syariah. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Quality of Work Life*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
4. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mempraktikkan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dan memperluas wawasan serta ilmu pengetahuan tentang pengaruh *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau rekomendasi dalam upaya penerapan *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan BPRS Buana Mitra

Perwira Purbalingga sehingga dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau kajian tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Fokus penelitian ini mengenai pengaruh *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat untuk memudahkan dalam memahami penelitian yang diuraikan penulis. Sistematika pembahasan disusun secara runtut terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah yang menjelaskan pokok permasalahan dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, kajian pustaka yang berisi penelitian terdahulu dan teori yang relevan, kerangka teoritik, dan pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hasil melalui data empirik dari peneliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, penjelasan hasil analisis data penelitian, dan pembahasan yang didukung oleh beberapa sumber data yang terkait.

BAB V: PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Selain itu, terdapat rekomendasi atau saran atas kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lanjutan bagi peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life*, maka perilaku OCB karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka perilaku OCB karyawan akan semakin meningkat.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi tinggi ataupun rendah, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan.
4. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan, maka perilaku OCB karyawan akan semakin meningkat.

B. Keterbatasan

Suatu penelitian pasti memiliki hambatan dan tantangan yang selanjutnya dapat menjadi keterbatasan penelitian. Berdasarkan

penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kendala dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti, antara lain:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, yaitu *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan sehingga belum cukup untuk memberikan gambaran yang luas berkaitan dengan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap OCB karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
2. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan berbagai teknik dalam pengumpulan data untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan lengkap dan akurat.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, terdapat beberapa masukan dengan harapan bisa memberi manfaat bagi pihak-pihak terkait. Adapun beberapa masukan tersebut, antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mampu lebih memperluas cakupan objek yang diteliti, menambahkan kembali variabel-variabel terbaru yang berkaitan dengan OCB karyawan, dan memperluas teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak cukup kuat, namun karena karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, mendapatkan dukungan dari pemimpin, dan *quality of work life* yang baik sehingga dapat memengaruhi OCB karyawan. Dengan begitu, peneliti selanjutnya dapat menghubungkan *quality of work life* dan keterikatan karyawan ke komitmen organisasi lalu ke OCB

sehingga komitmen organisasi tidak berdiri sendiri, atau komitmen organisasi ke OCB lalu moderasi kepemimpinan transformasional atau *quality of work life*.

2. Bagi pihak perbankan, disarankan untuk memperkuat komitmen organisasi pada karyawan guna mendukung peningkatan kinerja dan OCB karyawan. Sedangkan untuk *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, dan keterikatan karyawan yang sudah diterapkan dengan baik menjadi tugas organisasi untuk mempertahankannya agar terikat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, & Abror. (2019). The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(806–814).
<https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>
- Aini, F. A. F., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (2014). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS INTERAKSI ATASAN-BAWAHAN DAN QUALITY OF WORK LIFE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT. AIR MANCUR PALUR KARANGANYAR. *Wacana Jurnal Psikologi*, 6(11), 55–72.
- Akbar, A., Musadieq, A. M., & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arina, G., & Sulisty, H. (2022). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Work Climate, Employee Engagement Dan Personality. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 892–907.
- Azmy, A. (2021). Implications of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical Professional Organizations in

- Indonesia. *International Journal of Applied Business Research*, 3(2), 151–168. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i2.152>
- Bakhriansyah, M., Kaidah, S., Ridwan, M. A., Qadrinnisa, R., Yolanda, Z. W., Anggut, B. C., & Rahman, A. M. (2023). *Organizational Citizenship Behaviors Pada Perawat*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia. www.penerbituwais.com
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (Second Edition)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cascio, W. F. (2003). Managing human resources. In *Colorado: Mc Graw–Hill*.
- Chairunnisa, Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Fauzan, R. (2023). The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat: Educational Journal of History and*

- Humanities*, 6(1), 181–195. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553>
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2012). Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in the Relationships between Dispositional Factors and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 73–88. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.242.253>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Hadi, L. K., & Hanif, R. (2022). The Influence Of Work Engagement On Employee Performancat Pt. Telkom Indonesia Tbk. Witel Malang Through Organizational Citizenship Behavior As A Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 368–375. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.478>
- Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3), 26–39. <https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i3.35>
- Haryati, E., Budiyanto, & Suwitho. (2022). The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior at Citilink Indonesia Airlines. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(10), 2331–2342. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i10.1691>
- Hasna, N., & Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber

- Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 194–208.
- Herrysono, J. J. N., & Franksiska, R. (2022). The Influence of Organization-Based Self-Esteem and Employee Engagement toward Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 18–26. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7127>
- Hidayah, N., & Hendarsjah, H. (2021). The impact of quality of work life (QWL) and work motivation on the organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variables Nur. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 7(3), 499–506. <https://doi.org/10.29210/020211247>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 98(1), 49–61. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16635/16627>
- Kelana, R. R., & Pogo, T. (2022). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDY AT ST CAROLUS HOSPITAL JAKARTA). *Dinasti International*

Journal of Management Science, 3(5), 961–975.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1231>

- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–14.
- Kishada, Z. M. E., & Wahab, N. A. (2013). Factors Affecting Customer Loyalty in Islamic Banking: Evidence from Malaysian Banks. *International Journal of Business and Social Science*, 4(7), 264–273.
- Kurniawan, I. S., & Daeli, F. (2021). Uji Moderasi Pemberdayaan Psikologis pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan UKM Industri Makanan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1–12.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4374>
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2491–2500.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340–7370.

- Majid, M. S. A., Musnadi, S., & Putra, I. Y. (2014). A comparative analysis of the quality of Islamic and conventional banks' asset management in Indonesia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 16(2), 185–200. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5463>
- Mansoor, N., Aslam, H. D., Javad, T., Ashraf, F., & Shabbir, F. (2012). Exploring Organizational Citizenship Behavior and its Critical Link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 567–576. <https://doi.org/10.5901/mjss.2012.03.01.567>
- Marinda, V. S., Saudi, M. H. M., Dora, Y. M., & Saudi, N. S. M. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Employee Engagement to Organizational Citizenship Behavior (OCB) and the Effect to Division Effectiveness at PT. X in Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.34), 309–313. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.34.25302>
- May, M. P., & Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 9(2), 107–117. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.49362>
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8606-9.ch010>
- Mujiasih, E. (2015). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE

- ENGAGEMENT). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Naidoo, P., & Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 433–441.
- Nainggolan, P. R., Panggabean, T., & Rajagukguk, T. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PT. SENTOSA RECYCLING INDUSTRI PAGAR MERBAU DELI SERDANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 285–299.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Naway, F. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. In *Zahir Publishing*.
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, Marlena, N., Lukitaningtias, F., Zilawati, Wardhana, A., Siregar, P., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). *PENGANTAR ILMU MANAJEMEN (SEBUAH PENDEKATAN KONSEPTUAL)* (Hartini (ed.)). Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (J. P. I. P. P. Media (ed.)). Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Jurnal Mitra Manajemen. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Perdana, A. E., Titisari, P., & Susanto, A. B. (2022). Pengaruh Metode Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 1–18.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>

- Raditya, I. H., & Rahardja, E. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PT X. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi edisi dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi enam belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumangkit, S. (2020). Peran Employee Engagement Pada Organizational Citizenship Behavior. *IBI Darmajaya*, 1, 64–67.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial yang “SMART” dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta: Edumedia.
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K-Media.

- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumiati, Ardiana, I. D. ketut R., & Pratiwi, A. I. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANGKALAN MADURA JAWA TIMUR. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 5(1), 24–36.
- Sunaryadi, Budiyanto, & Suhermin. (2021). Effect Of Quality Of Work Life On Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah Hospitaltype D East Java. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1652–1660. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.308>
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Thamrin, R. M., Rahmawati, R., Nuryadin, M. R., & Juniar, A. (2023). Quality of Work Life and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediation. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(1), 4468–4475. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i01.em07>
- Walenta, A. S., Elvina, L., & Hengkeng, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso. *Jurnal Economix*, 7(2), 37–47.

- Wulanputih, T., Prihatini, D., & Sukarno, H. (2020). The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) In Employees Bpjs Ketenagakerjaan East Java. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(05), 1812–1821. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v8i05.em07>
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi edisi lima*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Yuswardi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 2(2), 194–205. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>
- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, & Abror. (2019). The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(806–814). <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>
- Aini, F. A. F., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (2014). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS INTERAKSI ATASAN-BAWAHAN DAN QUALITY OF WORK LIFE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT. AIR MANCUR PALUR KARANGANYAR. *Wacana Jurnal Psikologi*, 6(11), 55–72.
- Akbar, A., Musadieg, A. M., & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi

- pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arina, G., & Sulisty, H. (2022). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Work Climate, Employee Engagement Dan Personality. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 892–907.
- Azmy, A. (2021). Implications of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical Professional Organizations in Indonesia. *International Journal of Applied Business Research*, 3(2), 151–168. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i2.152>
- Bakhriansyah, M., Kaidah, S., Ridwan, M. A., Qadrinnisa, R., Yolanda, Z. W., Anggut, B. C., & Rahman, A. M. (2023). *Organizational Citizenship Behaviors Pada Perawat*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia. www.penerbituwais.com
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (Second Edition)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cascio, W. F. (2003). Managing human resources. In *Colorado: Mc Graw–Hill*.

- Chairunnisa, Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Fauzan, R. (2023). The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(1), 181–195. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553>
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2012). Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in the Relationships between Dispositional Factors and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 73–88. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.242.253>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Hadi, L. K., & Hanif, R. (2022). The Influence Of Work Engagement On Employee Performancat Pt. Telkom Indonesia Tbk. Witel Malang Through Organizational Citizenship Behavior As A Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 368–375. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.478>
- Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of

- Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3), 26–39. <https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i3.35>
- Haryati, E., Budiyo, & Suwito. (2022). The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior at Citilink Indonesia Airlines. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(10), 2331–2342. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i10.1691>
- Hasna, N., & Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 194–208.
- Herrysono, J. J. N., & Franksiska, R. (2022). The Influence of Organization-Based Self-Esteem and Employee Engagement toward Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 18–26. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7127>
- Hidayah, N., & Hendarsjah, H. (2021). The impact of quality of work life (QWL) and work motivation on the organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variables Nur. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 7(3), 499–506. <https://doi.org/10.29210/020211247>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>

- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 98(1), 49–61. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16635/16627>
- Kelana, R. R., & Pogo, T. (2022). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDY AT ST CAROLUS HOSPITAL JAKARTA). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 961–975. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1231>
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–14.
- Kishada, Z. M. E., & Wahab, N. A. (2013). Factors Affecting Customer Loyalty in Islamic Banking: Evidence from Malaysian Banks. *International Journal of Business and Social Science*, 4(7), 264–273.
- Kurniawan, I. S., & Daeli, F. (2021). Uji Moderasi Pemberdayaan Psikologis pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan UKM Industri Makanan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4374>

- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2491–2500.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340–7370.
- Majid, M. S. A., Musnadi, S., & Putra, I. Y. (2014). A comparative analysis of the quality of Islamic and conventional banks' asset management in Indonesia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 16(2), 185–200. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5463>
- Mansoor, N., Aslam, H. D., Javad, T., Ashraf, F., & Shabbir, F. (2012). Exploring Organizational Citizenship Behavior and its Critical Link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 567–576. <https://doi.org/10.5901/mjss.2012.03.01.567>
- Marinda, V. S., Saudi, M. H. M., Dora, Y. M., & Saudi, N. S. M. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Employee Engagement to Organizational Citizenship Behavior (OCB) and the Effect to Division Effectiveness at PT. X in Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.34), 309–313. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.34.25302>

- May, M. P., & Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 9(2), 107–117. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.49362>
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8606-9.ch010>
- Mujiasih, E. (2015). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Naidoo, P., & Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 433–441.
- Nainggolan, P. R., Panggabean, T., & Rajagukguk, T. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PT. SENTOSA RECYCLING INDUSTRI PAGAR MERBAU DELI SERDANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 285–299.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Naway, F. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. In *Zahir Publishing*.

- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, Marlina, N., Lukitaningtias, F., Zilawati, Wardhana, A., Siregar, P., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). *PENGANTAR ILMU MANAJEMEN (SEBUAH PENDEKATAN KONSEPTUAL)* (Hartini (ed.)). Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (J. P. I. P. P. Media (ed.)). Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Jurnal Mitra Manajemen. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2),

200–217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>

- Perdana, A. E., Titisari, P., & Susanto, A. B. (2022). Pengaruh Metode Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 1–18.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Raditya, I. H., & Rahardja, E. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PT X. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi edisi dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi enam belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumangkit, S. (2020). Peran Employee Engagement Pada Organizational Citizenship Behavior. *IBI Darmajaya*, 1, 64–67.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen

- Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial yang “SMART” dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta: Edumedia.
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K-Media.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumiati, Ardiana, I. D. ketut R., & Pratiwi, A. I. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANGKALAN MADURA JAWA TIMUR. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 5(1), 24–36.
- Sunaryadi, Budiyanto, & Suhermin. (2021). Effect Of Quality Of Work Life On Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah Hospitaltype D East Java. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1652–1660.

<https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.308>

Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>

Thamrin, R. M., Rahmawati, R., Nuryadin, M. R., & Juniar, A. (2023). Quality of Work Life and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediation. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(1), 4468–4475. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v11i01.em07>

Walenta, A. S., Elvina, L., & Hengkeng, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso. *Jurnal Economix*, 7(2), 37–47.

Wulanputih, T., Prihatini, D., & Sukarno, H. (2020). The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) In Employees Bpjs Ketenagakerjaan East Java. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(05), 1812–1821. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v8i05.em07>

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi edisi lima*. Jakarta: PT. Indeks.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Yuswardi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 194–205. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>