

Tersedia online di

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (STUDI PADA MTs. BAHRUL ULUM TAMBAKBERAS JOMBANG)

Lailatus Sa'adah¹, Ahmad Taqiyuddin², Fahim Mubarak³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

email : [1lailatus@unwaha.ac.id](mailto:lailatus@unwaha.ac.id), [2taqiyudin@unwaha.ac.id](mailto:taqiyudin@unwaha.ac.id), [3fahimmoebarok@gmail.com](mailto:fahimmoebarok@gmail.com)

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

Budaya Organisasi,
Kepuasan Kerja,
Komitmen Organisasi,
Organizational
Citizenship Behavior.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) di MTs. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. Dengan pendekatan asosiatif kausal, metodologi penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif. Para pengajar dan personel di MTs merupakan demografi yang menjadi fokus penelitian ini. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. Dengan menggunakan strategi sampel jenuh, dilakukan pengambilan sampel non-probabilitas. Sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah 30 responden. Survei online yang melewati pemeriksaan validitas dan reliabilitas yang ketat digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data digunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi R², uji T, dan uji F. 1) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada penelitian MTs, sesuai temuan penelitian. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. 2) Pada penelitian di MTs, tidak ditemukan hubungan nyata antara komitmen organisasi dengan OCB. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. 3) Pada penelitian di MTs, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap OCB. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. 4) Pada penelitian di MTs, komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, dan budaya organisasi semuanya berpengaruh terhadap OCB. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. Nilai R² sebesar 0,529 yang artinya diperoleh sebesar 52,9% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how organizational culture, organizational commitment, and work satisfaction affect organizational citizenship behavior (OCB) in MTs. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. With a causal associative approach, quantitative research methodology is applied. The instructors and personnel at MTs make up the demographic that is the focus of this study. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. Utilizing a saturated sample strategy, non-probability sampling is performed. 30 respondents made up the samples used in this investigation. An online survey that passed stringent validity and reliability checks was used to gather the data. Multiple regression analysis, the coefficient of determination R², the T test, and the F test were all used in the data analysis. 1) There is no significant relationship between work satisfaction and OCB in MTs research, according to the study's findings. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. 2) In research at MTs, there is no discernible relationship between organizational commitment and OCB. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. 3) In research at MTs, organizational culture has a favorable and substantial impact on OCB. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. 4) In research at MTs, organizational commitment, job happiness, and organizational culture all have an effect on OCB. Jombang Bahrul Ulum Tambakberas. The R² value is 0.529, which means that 52.9% of the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable is influenced by the variables of job satisfaction, organizational commitment and organizational culture.

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi tidak dapat dipisahkan dari keberadaan karyawan. Karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam perkembangan organisasi. Untuk mencapai kesuksesan dalam pengembangan organisasi, diperlukan manajemen organisasi yang efektif. Tindakan karyawan dalam organisasi akan berdampak pada efektivitas manajemen organisasi.

Perilaku karyawan yang dinilai baik oleh organisasi adalah perilaku yang mendukung kebutuhan dan tujuan organisasi. Namun kesediaan bekerja dan berada di dalam organisasi tidaklah cukup untuk menjaga efektivitas organisasi. Untuk membantu organisasi mencapai keefektifan yang optimal, karyawan perlu menunjukkan perilaku yang lebih dari apa yang diharapkan dari peran mereka dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas utama mereka untuk mendukung organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, inovasi, dan kualitas pelayanan. Namun untuk dapat mengembangkan perilaku OCB di dalam organisasi, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan merasa terikat pada organisasi, memiliki loyalitas yang tinggi, dan merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Kumara dalam (Saraswati dan Hakim 2019), komitmen organisasi dapat dilihat sebagai konsep psikologis yang berkaitan dengan hubungan antara anggota individu dan organisasi, mempengaruhi pilihan mereka untuk melanjutkan keanggotaan mereka dengan organisasi. Menurut Sopiah dalam (Rafique, 2021), komitmen organisasi mengacu pada kecenderungan individu dalam organisasi untuk mempertahankan keanggotaan mereka dengan organisasi dan secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga dapat memengaruhi OCB. Budaya yang mendukung partisipasi karyawan dalam kegiatan sukarela dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu dapat mendorong terwujudnya OCB. Budaya organisasi berupaya mengubah perilaku dan sikap sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irdiana dan Darmawan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang. Menurutnya, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang. Namun dalam penelitiannya, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang. Secara simultan kepuasan pegawai, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto, sistem nilai setiap orang mempengaruhi tingkat kepuasan yang dihasilkan dari pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh karakteristik individualnya. Variasi dalam individualitas ini menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda untuk setiap orang. (Mardiana, 2016). Menurut Sinambela, kepuasan kerja adalah seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, baik itu karena usaha internal maupun faktor eksternal yang mendukungnya. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan jenis pekerjaan juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. (Tanjung, 2020).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada proses dimana individu mengembangkan rasa identitas dan secara aktif terlibat dalam kegiatan dan tujuan organisasi. Artinya adalah bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan dan merasa memiliki dorongan untuk berupaya keras guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Huda dan Farhan, 2019). Astuti menyatakan individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi lebih mungkin untuk menyesuaikan diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Selain itu, karyawan yang menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan empati lebih baik dilengkapi untuk secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Bayu Putra Mahardika dan Wibawa, 2018). Adapun indikator dari komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam (Dewi, 2013) yaitu : 1) Komitmen afektif 2) komitmen berkelanjutan 3) komitmen normatif.

Budaya Organisasi

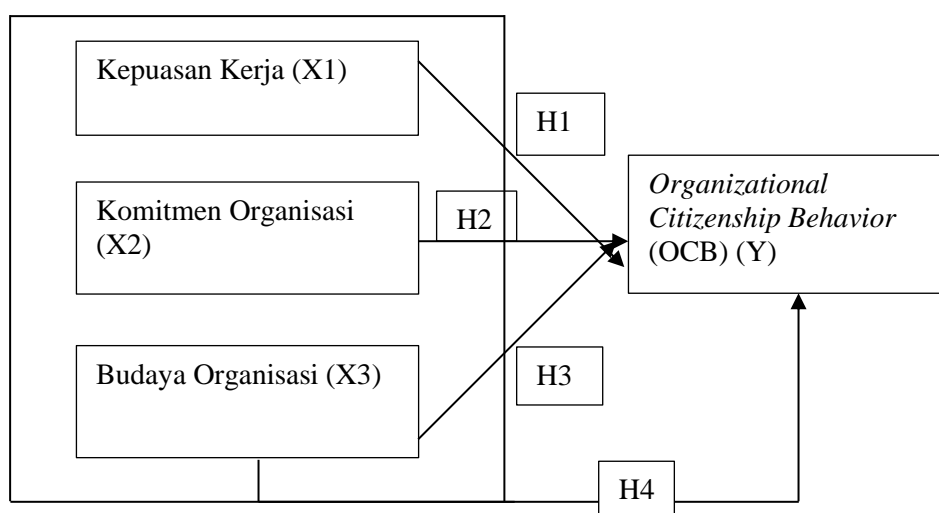
Menurut Sari, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan sikap yang dapat digunakan oleh anggota organisasi untuk mengatur perilaku mereka. (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). Kinerja sumber daya manusia secara substansial dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik dari dalam maupun luar organisasi, melibatkan aspek-aspek termasuk budaya organisasi. Oleh karena itu, kemampuan untuk membentuk suatu organisasi yang memprioritaskan budaya yang mendorong pencapaian kinerja menjadi sangat esensial (Muis,

Jufrizen dan Fahmi, 2018).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pourkiani mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kegiatan sukarela yang tidak merupakan bagian dari tugas yang diberikan dan tidak secara langsung dihargai. (Bayu Putra Mahardika dan Wibawa 2018). Definisi lain menurut Organ, OCB merujuk pada perilaku yang berkontribusi secara positif dan membangun dalam konteks organisasi, namun perilaku tersebut tidak secara eksplisit termasuk dalam tugas atau deskripsi pekerjaan resmi karyawan. (Kurniawan, 2015). Adapun indikator dari OCB menurut Organ yaitu : 1) *Altruism* 2) *Civic virtue* 3) *Conscientiousness* 4) *Courtesy* 5) *Sportsmanship* (Willyanto et al. n.d.).

Kerangka Konsep



Hipotesis

H1 : Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB

H2 : Diduga bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB

H3 : Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB

H4 : Diduga bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB

METODE PENELITIAN

Pendekatan teknik penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif serta alat bantu perangkat lunak statistik SPSS. Populasi yang diteliti meliputi seluruh guru dan karyawan di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probabilitas

dengan pendekatan sampel jenuh. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner online yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas yang ketat. Analisis lanjutan dilakukan menggunakan metode Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardised Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,942	5.353		.923	.364
	Kepuasan Kerja (X1)	.227	.148	.275	1.536	.137
	Komitmen Organisasi (X2)	-.095	.135	-.133	-.702	.489
	Budaya Organisasi (X3)	.537	.146	.633	3.671	.001
a. Dependent Variable : OCB						

Sumber : Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4.942 + 0.227X_1 - 0.095X_2 + 0.537X_3$$

- Nilai konstanta ($\alpha = 4,942$) menunjukkan apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 4,942 satuan.
- Berdasarkan nilai koefisien kepuasan kerja ($X_1 = 0.227$), dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam faktor kepuasan kerja, akan berkontribusi terhadap perubahan sebesar 0.227 satuan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Berdasarkan nilai koefisien komitmen organisasi ($X_2 = -0.095$), dapat diartikan bahwa setiap perubahan sebesar 1 satuan dalam faktor komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan sebesar -0.095 satuan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Berdasarkan nilai koefisien budaya organisasi ($X_3 = 0.537$), ini bisa diinterpretasikan sebagai setiap perubahan sebesar 1 satuan dalam elemen budaya organisasi akan mengakibatkan perubahan sebesar 0.537 satuan dalam OCB, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate	Durbin Watson
1	,728 ^a	,529	,475	2,10791	2,517
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi					
b. Dependent Variabel: Organizational Citizenship Behavior					

Sumber : Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0.728 mengindikasikan bahwa hubungan antara OCB dengan ketiga variabel independen tersebut sangat kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0.529 mengartikan bahwa sekitar 52.9% dari variasi dalam OCB para guru dan karyawan di MTs. Kepuasan kerja, dedikasi organisasi, dan budaya organisasi semuanya berkontribusi terhadap Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Namun, variabel lain di luar cakupan penyelidikan ini berdampak pada 47,1% sisanya.

Uji F (ANOVA)

Tabel 3
Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	9,941		,314	748	.00 ^a
	Residual	5,526		.443		
	Total	5,467				
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi						

Sumber : Data SPSS, 2023

Berdasarkan data, nilai Fhitung adalah 9,748 pada tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari ambang batas konvensional α (0,05). Ketika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi, maka hipotesis alternatif lebih disukai daripada hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Secara keseluruhan OCB di MTs Bahrul Ulum, Tambakberas Jombang sangat dipengaruhi oleh sikap pegawai terhadap pekerjaannya, dedikasinya terhadap perusahaan, dan budaya perusahaan.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil uji T (Parsial) dapat diketahui :

- a. Berdasarkan pengujian ukuran kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,536, lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 2,048. Selain itu, ambang batas signifikansi (0,05) terlampaui oleh nilai signifikansi sebesar 0,137. Hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak karena nilai t taksiran lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang.
- b. Berdasarkan hasil analisis pada variabel komitmen organisasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar -0,702, yang lebih kecil dari nilai t tabel yang sebesar 2,048. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,489, yang lebih besar dari tingkat signifikansi α (0,05). Hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak karena nilai t taksiran lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari t tabel. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan OCB di MTs Bahrul Ulum Tambakberas Jombang tidak dipengaruhi secara signifikan satu sama lain.
- c. Pada variabel budaya organisasi (X3) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka nilai t hitung sebesar 3,671 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048. Alhasil, H_a disambut sedangkan H_0 diusir. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap OCB di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis pertama berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena variabel kebahagiaan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 1,536 dan nilai signifikansi sebesar 0,137 lebih dari 0,05. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja juga mempunyai nilai positif sebesar 0,227. Oleh karena itu, penelitian menunjukkan bahwa “kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dapat diabaikan terhadap OCB di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap OCB yaitu sebesar 17,6 %.

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas kepuasan kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Untuk mengatasi masalah tersebut, pihak MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang hendaknya memperhatikan kembali faktor-faktor yang berdampak pada kepuasan kerja guru dan karyawan mencakup unsur-unsur seperti sifat pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Wibowo n.d. (2018), dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap OCB.

Sebaliknya, penelitian Rohayati (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan OCB memiliki hubungan yang menguntungkan dan substansial.

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

Hipotesis kedua berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar -0,702 dengan nilai signifikansi 0,489 lebih besar dari 0,05, dan koefisien regresi variabel komitmen organisasi mempunyai nilai positif sebesar -0,095, H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka penelitian membuktikan bahwa “Terdapat Pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang”. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap OCB yaitu sebesar 17,6 %.

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Untuk mengatasi masalah tersebut, pihak MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang hendaknya meningkatkan kembali komitmen organisasi dengan menerapkan dan menegakkan aturan-aturan secara ketat agar dapat meningkatkan kesadaran tenaga kerja akan kewajibannya untuk loyal kepada instansi.

Penelitian ini mendukung penelitian Irdiana dan Darmawan (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB.

Berbeda dengan penelitian Sudarmo dan Wibowo (2018), membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

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

Hipotesis ketiga berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,671 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan koefisien regresi variabel budaya organisasi mempunyai nilai positif sebesar 0,537, H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka penelitian membuktikan bahwa “Terdapat Pengaruh Positif budaya organisasi terhadap OCB di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang.” Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap OCB yaitu sebesar 17,6 %.

Berdasarkan hasil penelitian di atas budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil kuesioner yang diberikan kepada guru dan karyawan mengenai inovatif dalam memperhitungkan masalah, perhatian secara detail, orientasi pada hasil, orientasi pada semua kepentingan guru dan karyawan, agresif dalam bekerja dan mempertahankan stabilitas kerja. Banyak responden yang menjawab setuju dan sangat setuju, hanya sebagian yang menjawab tidak setuju. Maka variabel budaya organisasi memang sangat berpengaruh terhadap OCB.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Husodo, 2018), menunjukkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari penjelasan sebelumnya, dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,529 menunjukkan bahwa 52,9% OCB dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Sementara sisanya 47,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $9,748 > 2,93$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap OCB di MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang.”

Penelitian ini serupa dengan studi yang dilaksanakan oleh Irdiana dan Darmawan (2018), penelitian ini mampu menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi semuanya bekerja sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB studi pada MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 17,6%
2. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB studi pada MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 17,6 %
3. Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB dalam studi yang dilakukan pada MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB sebesar 17,6%
4. Penelitian ini fokus pada pengaruh bersama-sama dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap OCB dalam konteks MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang yang berpengaruh sebesar 52.9 %.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan analisis data yang berbeda, serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 1–1.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 2(1), 1358–1365.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Mardiana, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
- 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>
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1059. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p09>
- Rafique, M. M. A. (2021). Research gap. *Bulk Metallic Glasses and Their Composites*, 6(1), 129–130. <https://doi.org/10.1515/9783110747232-009>
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART - Study & Management Research*, XI(1), 1–19.
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 51–58.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (ke-1). CV Budi Utama.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/HUMANIORA.V4I2.1278>
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Willyanto, M. Y., Hartawan, P. C., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (n.d.). *Organization Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kualitas Layanan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel JW Marriott Surabaya*.
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Ke-1). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif Dan Kuantitatif* (Ke-1). Mitra Ilmu