

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Indragiri Hilir

Jumiati Sasmita¹ Dini Amalia²

Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}

Email: jumiati.sasmita@gmail.com¹ diniamaalia@gmail.com²

Abstract

This study aims to investigate the influence of job satisfaction, work motivation, and the non-physical work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) in Kabupaten Indragiri Hilir. The research employs a descriptive approach with a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, involving the entire population of 74 respondents. Data analysis was conducted using SPSS Statistics 26. The findings indicate that job satisfaction has a positive and significant impact on OCB, work motivation positively and significantly affects OCB, and the non-physical work environment also positively and significantly influences OCB.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Non Physical Work Environment, Organizational Citizenship Behavior



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dan kualitas individu-individu yang tergabung dalam organisasi menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Tanpa SDM yang berkualitas dan bekerja secara optimal, Mencapai hasil yang optimal merupakan tantangan bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa efektif sumber daya manusianya dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut. Organisasi juga semakin dituntut untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena mereka harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis dan menuntut pencapaian keberhasilan dalam bisnis (Sudarmo & Wibowo, 2018). Untuk meningkatkan daya saing organisasi, sumber daya manusia (SDM) perlu memperlihatkan perilaku yang melampaui tugas-tugas formal yang telah ditentukan oleh organisasi. Perilaku tambahan ini mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya (Larasati & Susilowati, 2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada tindakan karyawan yang dilakukan secara sukarela tanpa paksaan, atau berasal dari inisiatif pribadi, di luar tugas-tugas resmi yang diberikan. Perilaku ini tidak diwajibkan oleh organisasi, namun karyawan melakukannya sebagai kontribusi tambahan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan lebih efektif. Salah satu pendekatan yang dapat diambil oleh organisasi untuk mendorong peningkatan perilaku OCB di antara anggotanya adalah dengan memperhatikan elemen-elemen yang memengaruhi munculnya perilaku tersebut. Dengan mengenali dan mengelola elemen-elemen ini secara efektif, organisasi dapat menciptakan suasana yang mendukung dan memfasilitasi perkembangan perilaku OCB. Seperti yang diungkapkan oleh Podsakoff (2000) dalam (Nazmah et al., 2014), salah satu dari empat faktor yang mendorong

timbulnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dikalangan karyawan adalah karakteristik individu, yang mencakup elemen-elemen Faktor-faktor seperti keadilan organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi perilaku OCB. Ketiga faktor ini berperan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong kontribusi ekstra yang melebihi tugas-tugas formal. Selain itu peningkatan perilaku OCB juga dapat dibentuk melalui adanya motivasi kerja yang tinggi oleh para pegawai (Riantini & Iriawan, 2016). Berdasarkan penelitian sebelumnya, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku OCB di dalam organisasi. Lingkungan kerja ini mencakup berbagai aspek seperti ruang dan fasilitas, keadilan dalam perlakuan di tempat kerja, iklim komunikasi yang terbangun, serta aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja (Pitaloka & Paramita Sofia, 2014).

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah sebuah inisiatif yang berada di bawah pengawasan Kementerian Sosial Republik Indonesia dan dikelola oleh Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial. Program ini bertujuan untuk membantu mengurangi tingkat kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan keluarga yang kurang mampu serta rentan di Indonesia. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengubah perilaku yang menghambat perbaikan kesejahteraan. Sebagai bagian dari Kementerian Sosial, PKH dikelola dan diawasi secara ketat untuk memastikan manfaatnya tepat sasaran dan efektif dalam membantu keluarga penerima. Untuk menjalankan program dengan lebih efektif dan memastikan peserta PKH mendapatkan manfaatnya, Kementerian Sosial (Kemensos) Indonesia memutuskan untuk merekrut dan melatih pendamping PKH. Pendamping PKH adalah individu yang memiliki pemahaman tentang kondisi sosial dan budaya di wilayah mereka, serta memiliki peran kunci dalam membantu keluarga peserta PKH memahami dan mengikuti program dengan benar. Di Kabupaten Indragiri Hilir sendiri, pendamping PKH berjumlah 74 orang yang bertugas melayani para penerima bantuan PKH tersebut.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh penulis mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari pendamping PKH di Kabupaten Indragiri Hilir, ditemukan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan perilaku OCB mereka. Temuan ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner berdasarkan indikator-indikator OCB. Survei awal melibatkan minimal 10 responden (Wiranto, 2022), dengan total 37 pendamping PKH yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

Tabel 1. Hasil Pra Survey OCB

No	Indikator	Pernyataan	YA	TIDAK
1	<i>Altruism</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja yang berhalangan hadir menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan	43%	57%
		Saya membantu memberikan orientasi terhadap rekan kerja baru walaupun sebenarnya tidak diperlukan (Altur	43%	57%
2	<i>Conscientiousness</i>	Saya selalu menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal daripada seharusnya	70%	30%
3	<i>Courtesy</i>	Ketika saya berhalangan hadir, rekan kerja saya selalu informasi untuk jadwal kerja berikutnya	73%	27%
4	<i>Civic Virtue</i>	Saya cenderung mengeluh ketika menghadapi masalah selama bekerja	51%	49%
5	<i>Sportsmanship</i>	Saya merasa keberatan ketika mendapatkan beban kerja yang lebih banyak	54%	46%

Sumber: Pra survey pendamping PKH Kabupaten Indragiri Hilir 2023

Berdasarkan tabel pra survey diatas, masih banyak pendamping PKH yang menunjukkan rendahnya perilaku OCB mereka. Hal tersebut dibuktikan dari penilaian indikator OCB yaitu altruism dan sportsmanship (sikap sportif).

Landasan Teori

Teori *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada jenis perilaku positif yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan di luar tanggung jawab resmi mereka. Perilaku ini mencakup tindakan-tindakan yang mendukung suasana kerja yang baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tanpa adanya kewajiban formal (Syamsudin, 2022). Menurut (Saleem dan Amin, 2013), OCB ditandai oleh lima indikator, yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, dan *Sportsmanship*.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya berbagai aspek pekerjaan, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis terkait pekerjaan (Edy Sutrisno, 2019). Selain itu, individu yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap positif terhadap tugas-tugas yang mereka kerjakan (Rokib & Santoso, 2019 dalam Tiyas & Parmin, 2021).

Teori Motivasi Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan (Edy Sutrisno, 2019). Selain itu, individu yang sangat puas dengan pekerjaan mereka sering menunjukkan sikap positif terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan (Rokib & Santoso, 2019 sebagaimana dikutip dalam Tiyas & Parmin, 2021).

Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang terkait dengan hubungan di tempat kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Afandi, 2016). Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen materi dan kondisi di sekitar area kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua hal yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Aspek ini merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memfokuskan diri pada pendamping PKH di Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2023 hingga seluruh data yang diperlukan terkumpul dan lengkap. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah seluruh pendamping PKH di Kabupaten Indragiri Hilir, yang berjumlah 74 orang. Peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode deskriptif dengan

pendekatan kuantitatif. Untuk pengelolaan dan analisis data, digunakan perangkat lunak SPSS *Statistics 26*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum. Dari data yang diperoleh dari Pendamping PKH Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2024 menyatakan bahwa sebagian besar pendamping PKH berusia 31-35 tahun. Dan sebanyak 56,8% telah bekerja diatas 5 tahun. Pendamping yang telah bekerja selama lebih 5 tahun mungkin berada di fase di mana mereka telah menyelesaikan fase orientasi dan penyesuaian, dan merasa lebih terlibat dan dihargai. Rentang waktu ini seringkali merupakan periode dimana seseorang sudah mapan, merasa nyaman dengan peran mereka, dan mungkin mengalami tingkat OCB yang tinggi, motivasi yang stabil, serta lingkungan kerja yang mendukung.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Dalam analisis ini, pendekatan kuantitatif diterapkan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang dinyatakan dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Persamaan ini menunjukkan bagaimana variabel dependen Y dipengaruhi oleh beberapa variabel independen X, di mana koefisien b_1 , b_2 , dan b_3 menggambarkan kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sementara e mencerminkan komponen kesalahan atau residual dalam model.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai-Nilai

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,233	1,329		4,690	,000
	X1	,136	,059	,164	2,291	,025
	X2	,327	,063	,422	5,174	,000
	X3	,427	,075	,449	5,676	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Hasil persamaan regresi linear berganda ini:

$$Y = 6,233 + 0,136 X_1 + 0,327 X_2 + 0,427 X_3 + e$$

Yang memiliki arti:

- a. Nilai koefisien $b_1 = 0,136$ nilai positif berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat pula tingkat OCB pendamping PKH
- b. Nilai koefisien $b_2 = 0,327$ bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula tingkat OCB pendamping PKH
- c. Nilai koefisien $b_3 = 0,427$ Nilai positif menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja non-fisik, begitu pula tinggi OCB pendamping PKH

Uji F (Uji Simultan)

Tujuan dari dilakukannya uji F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen X secara bersamaan terhadap variabel dependen Y. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan bersama-sama.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh bersama dari variabel X terhadap variabel Y.

3. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y secara bersama-sama.
4. Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel X tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara bersama-sama.

Tabel 3.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,217	3	67,739	50,002	,000 ^b
	Residual	94,831	70	1,355		
	Total	298,048	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Untuk menentukan F_{tabel} dapat dihitung dengan mencari:

$$df_1 = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$df_2 = n - k$$

$$= 74 - 4$$

$$= 70$$

dimana: n = jumlah sampel k = jumlah variabel
--

Sehingga berdasarkan tabel distribusi pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) didapatkan F_{tabel} sebesar 2,74. Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50,002 lebih besar daripada nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non-fisik memberikan dampak yang signifikan secara bersamaan terhadap OCB. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan secara gabungan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh parsial (secara individu) terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X mempengaruhi variabel Y.
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka variabel X tidak mempengaruhi variabel Y.
3. Jika nilai Signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.
4. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel X tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 4.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,233	1,329		4,690	,000
	X1	,136	,059	,164	2,291	,025
	X2	,327	,063	,422	5,174	,000

	X3	,427	,075	,449	5,676	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Adapun cara untuk mencari t_{tabel} yaitu:

$$df = n - k$$

$$df = 74 - 4$$

$$df = 70$$

dimana: n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel

Berdasarkan tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 0,05 (uji dua sisi), nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,666. Berdasarkan data yang tertera dalam Tabel 5.15, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. X₁ (Kepuasan Kerja) didapat t_{hitung} 2,291 > t_{tabel} 1,66 artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB
2. X₂ (Motivasi Kerja) didapat t_{hitung} 5,174 > t_{tabel} 1,66 artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap OCB
3. Untuk variabel X₃ (Lingkungan Kerja Non-Fisik), nilai t yang didapatkan adalah 5,676, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,66. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.
4. Nilai signifikansi untuk variabel X₁ (Kepuasan Kerja) adalah 0,025. Karena nilai ini kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.
5. Nilai signifikansi untuk variabel X₂ (Motivasi Kerja) adalah 0,000. Dengan nilai ini yang kurang dari 0,05, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.
6. Nilai signifikansi untuk variabel X₃ (Lingkungan Kerja Non-Fisik) adalah 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka lingkungan kerja non-fisik juga memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan pendamping PKH di Kabupaten Indragiri Hilir. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pendamping PKH, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Ketika kerjasama tim berjalan efektif dan kepemimpinan kuat, pendamping PKH cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan pendamping PKH di Kabupaten Indragiri Hilir. Peningkatan motivasi kerja di antara pendamping PKH mengarah pada peningkatan perilaku OCB. Ketika pendamping merasa termotivasi dan terhubung secara emosional dengan tugas mereka, mereka lebih cenderung memberikan kontribusi yang signifikan melalui OCB.
3. Lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan pendamping PKH di Kabupaten Indragiri Hilir. Peningkatan kualitas lingkungan kerja non-fisik, seperti interaksi sosial yang harmonis dan komunikasi yang efektif, mendorong peningkatan OCB. Dengan lingkungan yang mendukung, pendamping PKH lebih mungkin untuk memberikan kontribusi positif melalui OCB.

Saran

1. Dalam mengatasi keinginan untuk pindah yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan sebagai pendamping PKH dan latar belakang pendidikan responden, penting untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang kontekstual dan relevan. Pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan teknis pendamping, tetapi juga membantu mereka mengembangkan kemampuan interpersonal, manajerial, dan kepemimpinan yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pengakuan atas kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pendamping PKH.
2. Atasan perlu memberikan dukungan atau dorongan kepada pendamping PKH agar bersedia mengambil tantangan baru dan belajar dari pengalaman tersebut. Atau bisa juga dilakukan rotasi wilayah sehingga pendamping dapat merasakan pengalaman baru selama bekerja sebagai pendamping PKH.
3. Penting untuk lebih memperhatikan kondisi kerja lapangan yang memungkinkan pendamping merasa lebih nyaman dan terlibat. Ini bisa termasuk penyediaan akses ke wilayah yang aman ataupun komunikasi yang baik.
4. Perlu ditingkatkan komunikasi dan koordinasi antara atasan dan pendamping PKH. Ini dapat mencakup penyelenggaraan rapat rutin untuk menyampaikan masukan dan umpan balik dari pendamping, sehingga mereka merasa didengar dan dipedulikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal Mix*, Vi(2), 291–309.
- Dewi, C., & Riana, G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Vol. 7, Issue 2).
- Dewi, N. L., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Larasati, G., & Susilowati, I. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i1.772>
- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship. *Analitika Jurnal Uma*, 6(2), 114–123.
- Permatasari, W., & Azizah, N. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping Pkh Kabupaten Kebumen. 1–10.
- Pitaloka, E., & Paramita Sofia, I. (2014). The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors. *International Journal Of Business, Economics And Law*, 5(2).
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pendamping Sosial Pkh Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(1), 1–14. <http://ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbp>

- Rahmayanti, F., Febriana, S. K. T., & Dewi, R. S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy*, 1(3), 115–119. <https://doi.org/10.20527/Ecopsy.V1i3.500>
- Ramadhina, S. D., & Fitrianto, A. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi. *Jim: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2019), 715–724.
- Riantini, F. E., & Iriawan, S. (2016). Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. *Unej E-Proceeding*, 312–325.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) The Influence Of Organizational Commitment And Work Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Kota Yogyakarta.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja.
- Tiyas, A. P., & Parmin. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping Pkh Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(2), 377–395. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V3i2.841>
- Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongodow Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1557–1566.
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta). In *Jurnal Jdm* (Vol. 2, Issue 2).
- Wiranto, R. (2022). Perencanaan Usaha Jastip Pasar Tradisional Berbasis Whatsapp. Masters Thesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Wisesa, P. N. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Di Rs Tugurejo, Semarang. In *Wisesa, Purwanto Nanda* (Issue 41).
- Zufriah, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviors). *Relevance: Journal Of Management And Bussines*, 2(2), 251–262.