

PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. SURYAMAS CIPTA SENTOSA SURABAYA

Eko Adi Pranoto¹, I Made Bagus Dwiarta², Evita Purnaningrum³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

ekoadipranoto09@gmail.com, purnaningrum@unipasby.ac.id

correspondence : madebagus@unipasby.ac.id

ABSTRACT

This Study became performed to decide whether or not there may be an impact of Job Involvement and Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior on personnel of PT Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. The studies approach used is descriptive quantitative with seventy three everlasting personnel. The sampling approach is non-opportunity sampling kind of saturated sampling. The statistics series used Questionnaire and Documentation which became then analyzed through more than one linear regression take a look at and sizable take a look at with SPSS Version 24 program. The outcomes of the evaluation used the t take a look at and concluded that the variables of Job Involvement and Job Satisfaction had a partial and sizable impact on OCB with the outcomes Job Involvement variable t-depend is 2.046 with a sig price of 0.045, Job Satisfaction t-depend is 2.854 with a sig price of 0.006. While the simultaneous F take a look at outcomes received F depend > Ftable (12,369 > 3,13) with a sig price of 0.000 which means that the variables of Job Involvement and Job Satisfaction concurrently have an effect on OCB in personnel of PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. While the outcomes of the correlation coefficient received a price of 0.511 this means that it has a fine courting and is classified as moderate, for the coefficient of willpower the capacity of the unbiased variable to provide an explanation for the based variable is 26.1%, and the last seventy three.9% is defined through different variables now no longer defined through this study.

Keywords: Job Involvement , Job Satisfaction , Organtizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat dampak berdasarkan Keterlibatan Kerja & Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam karyawan PT Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. Metode Penelitian yg dipakai merupakan kuantitatif naratif menggunakan 73 Orang Karyawan Tetap. Teknik Samplingnya yaitu nonprobability sampling jenis Sampling Jenuh. Pengumpulan datanya memakai Kuesioner & Dokumentasi yg lalu dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda & uji signifikan menggunakan acara SPSS Versi 24. Hasil analisis memakai uji t & disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja & Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial & signifikan terhadap OCB menggunakan output variabel Keterlibatan Kerja t-hitung sebanyak 2.046 menggunakan nilai sig 0,045 , Kepuasan Kerja t-hitung sebanyak 2.854 menggunakan nilai sig 0,006. Sedangkan uji F simultan diperoleh output F hitung > Ftabel (12.369 > 3,13) menggunakan nilai sig 0,000 adalah variabel Keterlibatan Kerja & Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB dalam karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. Sementara output koefisien hubungan dihasilkan nilai sebanyak 0,511 adalah mempunyai interaksi yg positif & mengkategorikan sedang, selanjutnya koefisien determinasi dihasilkan kemampuan variabel bebas yang menyebutkan variabel terikat sebanyak 26.1%, & sisanya 73,9 % dijelaskan sang variabel lain yg tak dijelaskan sang penelitian ini.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja , Organtizational Citizenship Behavior

LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan perusahaan saat ini, pendorong keberhasilan perusahaan tentunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang terkandung didalamnya, karena perusahaan harus memastikan bahwa organisasi tersebut diawasi dan dikelola dengan baik dan profesional (Safitri Linda, Ketut dan Evita, 2021). Kinerja karyawan (work Engagement) dan kepuasan kerja (job satisfaction) meningkatkan produktivitas karyawan, yang dapat merangsang perilaku sosial atau OCB (Organizational Citizenship Behavior). Oleh karena itu, ketika karyawan terlibat aktif dalam pekerjaan, mereka juga dapat memberikan perilaku sosial atau OCB (I Made dan Fahrudy, 2018). Selain itu, kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan faktor penting keberhasilan. Melalui pekerjaannya, mereka menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat lebih mendorong perilaku OCB (Dwi Aldila dan I Made, 2015) Berdasarkan data HRD (Human Resource Development), partisipasi tenaga kerja atau partisipasi tenaga kerja di Cipta di PT Suryama Sisa-sisa Sentosa Surabaya relatif rendah. Hal ini dibuktikan dengan seringnya beberapa karyawan tidak masuk atau tidak masuk tanpa izin terlebih dahulu, yang menyebabkan HRD mengeluarkan teguran kepada personel yang bersangkutan. Adanya ketidakhadiran karyawan yang sering terjadi mungkin karena merasa tidak puas, perilaku harga diri “kesadaran” OCB akan menurun, karyawan memutuskan untuk keluar atau tidak peduli dengan pekerjaannya, tertarik dengan pekerjaan yang dilakukannya dan pada masalah pekerjaan atau kepuasan kerja, Karyawan menemukan bahwa lembur hanya akan dikenakan jika diperintahkan oleh manajer departemen yang bertanggung jawab. Akibatnya, beberapa pekerja tidak mau bekerja lembur karena upah tidak diperhitungkan. Bagi karyawan yang termasuk dalam kategori civic wisdom, hal ini menjelaskan hubungan kerjasama antar rekan kerja, dan kurang saling kontak, tentunya jika semua karyawan dapat bekerja lembur, pekerjaan lebih cepat selesai, dan hubungan antar rekan kerja juga dapat terjalin. terawat dengan baik. Di sana, mereka akan saling mendukung di lingkungan kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan mengurangi kontribusinya terhadap perusahaan, karena hal ini berkaitan dengan upah atau upah yang diterima. Ikut serta dalam hal tersebut di atas adalah 654.987. Puas. Peneliti ingin mengetahui lebih banyak dan puas dengan judul “Keterlibatan dan Kepuasan Kerja” Derajat minat terhadap dampak perilaku sipil dalam organisasi. Karyawan PT Suryamas Cipta Sentosa Surabaya

Kemudian gunakan pertanyaan: Jika partisipasi kerja mempengaruhi OCB, apakah kepuasan kerja akan mempengaruhi OCB? Jika partisipasi dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB, apakah karyawan PT Suryama Cipta Sentosa Surabaya akan terpengaruh?

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

Job Involvement (Keterlibatan Kerja)

Job Involvement merupakan *Job Involvement* adalah perasaan yg bersifat positif misalnya antusias, gairah pada penyelesaian pekerjaan dan perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan pada perusahaan yg ditempati. Indikator *Job Involvement* diantaranya :1) Partisipasi Kerja, 2) Keikutsertaan, 3) Kerja Sama.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

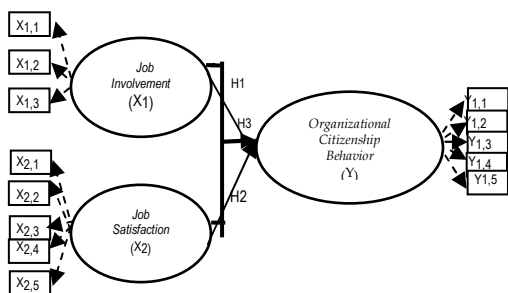
Job Satisfaction merupakan ungkapan perilaku bahagia atau citra positif karyawan tentang pekerjaan. Sehingga jika karyawan menjalankan tugas berdasarkan perusahaan menggunakan bahagia hati & merasa tanpa dibebani hal tadi telah mencerminkan perilaku Job Satisfaction. Indikator Job Satisfaction : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Upah, 3) Promosi, 4) Pengawasan & 5) Rekan kerja.

Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Sosial)

Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Sosial) OCB merupakan konduite sukarela yg nir terlihat atau diperhitungkan sang perusahaan, yg bersifat bebas & jika karyawan mempunyai konduite ini secara nir eksklusif bisa menaruh kontribusi bagi efektivitas & efisiensi perusahaan. Indikator Organizational Citizenship Behavior : 1) Altruism (Kepedulian), 2) Conscientiousness (Kesadaran diri), 3) Courtesy (Sopan Santun), 4) Civic Virtue (Bijaksana), 5) Sportmanship (Sikap Sportif)

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



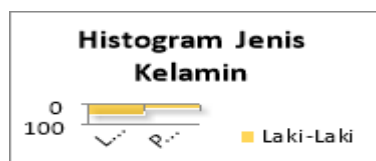
METODE PENELITIAN

Survei dilakukan di Cipta Sentosa Surabaya PT Suryama, dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah "Inconceivable Sample", jenis sampel sasaran, dan jumlah sampel 73 responden. Metode pengumpulan data: observasi, wawancara, angket dan pencatatan. Penelitian tersebut adalah pengujian alat, pengujian hipotesis klasik, pengujian hipotesis regresi dan pengujian multiline untuk analisis data deskriptif kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

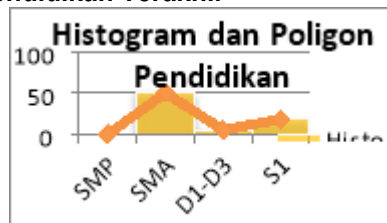
Jenis Kelamin



Gambar 2 Data Histogram Jenis Kelamin

Hasil Jenis Kelamin Laki-laki 52 atau 71,2 % dan Perempuan 21 atau 28,8 %. Artinya karyawan di PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya dominan Laki-laki.

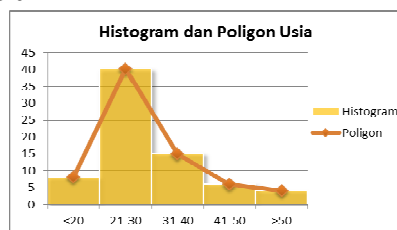
Pendidikan Terakhir



Gambar 3 Data Histogram dan Poligon Pendidikan

Hasil Pendidikan Terakhir SMP 0 atau 0 %, SMA 50 atau 68,5 %. D1-D3 5 atau 6,8%, S1 18 atau 24,7%. Artinya karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya dominan berpendidikan terakhir SMA.

Usia



Gambar 4 Data Histogram dan Poligon Usia

Hasil karyawan Usia <20 = 8 atau 11,0%, 21-30 = 40 atau 54,8%, 31-40 = 15 atau 20,5%, 41-50 = 6 atau 8,2%, >50 = 4 atau 5,5 %. Artinya karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya dominan berada di usia 21-30.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Varia bel	Item Perny ataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Nilai Sig.	Keteran gan
Job Invol veme nt (X1)	X1.1_ 1	,708**	0,23 0	,000	Valid
	X1.1_ 2	,865**		,001	Valid
	X1.2_ 1	,749**		,000	Valid
	X1.2_ 2	,788**		,000	Valid
	X1.3_ 1	,724**		,000	Valid
	X1.3_ 2	,824**		,000	Valid
	X2.1_ 1	,707**		,000	Valid
	X2.1_ 2	,572**		,000	Valid

	2				
Job Satisf	X2.2_1	,713**	0,230	,000	Valid
	X2.2_2	,668**			
actio n (X2)	X2.3_1	,641**		,000	Valid
	X2.3_2	,724**			
	X2.4_1	,641**		,000	Valid
	X2.4_2	,787**		,000	Valid
	X2.5_1	,686**			
	X2.5_2	,598**			
	Y1.1_1	,653**		,000	Valid
	Y1.1_2	,383**		,000	Valid
Orga nizational	Y1.2_1	,548**		,000	Valid
	Y1.2_2	,526**			
Citize nship	Y1.3_1	,627**	0,230	,000	Valid
	Y1.3_2	,577**			
Beha vior (Y)	Y1.4_1	,605**		,000	Valid
	Y1.4_2	,687**			
	Y1.5_1	,678**		,000	Valid
	Y1.5_2	,415**		,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24, Uji Validitas (2021).

Dari 73 responden Nilai kritis (r_{tabel}) $df=n-2$ atau $73-2=71$ dengan diperoleh 0,230 dengan alpha 5% hasil didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari variabel *Job Involvement*, *Job Satisfaction* dan OCB dinyatakan valid karena setiap pernyataan nilai sig $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job Involvement</i> (X1)	.865	0,6	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	.874	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	.773	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 24, Uji Reliabilitas (2021)

Hasil setiap variabel *Job Involvement* (X1), *Job Satisfaction* (X2), OCB (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Artinya dapat dinyatakan reliabel atau jika dilakukan pengukuran ulang hasil akan tetap sama.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	73
Test Statistic	0.56
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 24, Uji Normalitas (2021)

Uji ini digunakan untuk menguji nilai residual error, hasil diperoleh Nilai Asymp.sig (2-tailed) = 0,200 \geq 0,05. Artinya data sudah memenuhi asumsi normalitas dengan unstandardized residual.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Job Involvement</i> (X1)	.842	1.188
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	.842	1.188

Sumber: Data diolah SPSS 24, Uji Multikolonieritas (2021)

Diperoleh Nilai Tolerance variabel (X1) dan (X2) = 0,842 atau (0,842 > 0,10) dan Nilai VIF variabel (X1) dan (X2) = 1,188 atau (1,188 < 10,00). Artinya tidak ada korelasi antar variabel (X1) dan (X2) atau tidak terjadi gejala Multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

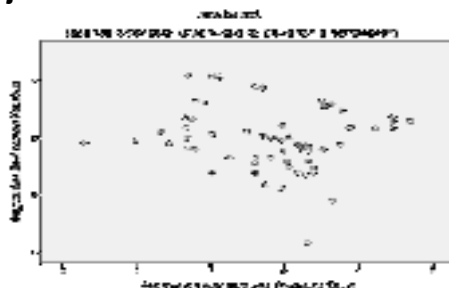
Tabel 5 Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,987

Sumber : Data diolah SPSS 24, Uji Autokorelasi (2021)

Diperoleh nilai dw = 1,987 > 1,676 (du) dan kurang dari (4-Du) 4-1.676= 2,324. Artinya tidak terjadi Autokorelasi positif atau negatif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Pola pada *scatterplot* Titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu, titik penyebaran diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y . Artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	13.902	5.444
<i>Job Involvement</i> (X1)	.398	.194
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	.416	.146

Sumber : Data diolah SPSS 24, Analisis regresi (2021)

Persamaan regresinya adalah: $Y = 13902 \text{ artistik} + 0398 X1 + 0416 X2$ Menurut penyejajaran sebelumnya: artistik artistik Nilai konstanta (artistik) = 13902 artinya jika sebab bebas (X1) dan. Perubahan (X2), nilai = 0, kisah sebab terikat (Y) merayap waktu 13902 b Nilai koefisien kejatuhan (X1) = 0398, kisah koefisien kejatuhan sebab (X1) adalah sebanyak 0.398 yang artinya kesertaan skuadron kerja (X1) berkenaan potret pakai sebab OCB (Y) c. Nilai koefisien kejatuhan (X2) = 0.416, kisah koefisien kejatuhan sebab (X2) produktif potret sebanyak 0.416 yang menyinggirkan bahwa keselamatan kerja (X2) berkenaan potret pakai sebab OCB (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

	R	R Square
Model	.511 ^a	.261

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Analisis Regresi (2021)

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Nilai koefisien korelasi sebesar = 0,511. Maka menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel *Job Involvement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap OCB (Y) pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya dikategorikan **Sedang**.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R Square = 0.261. Artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh pada variabel Y sebesar 26,1%. Sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8 Uji t

Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	2.554	.013
<i>Job Involvement</i> (X1)	2.046	.045
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	2.854	.006

Sumber : Data diolah SPSS 24, Uji t (2021)

Nilai ttabel dari 73 responden yaitu $df = n - k$, $73 - 3 = 70$ (1.994), selanjutnya dijelaskan bahwa :

Job Involvement (X1) nilai

thitung > ttabel (2.046 > 1.994) atau sig < a (0,045 < 0,05) maka variabel *Job Involvement* (X1) terdapat hubungan positif dengan variabel OCB (Y) atau H1 diterima.

Job Satisfaction (X2) nilai

thitung > ttabel (2.854 > 1.994) atau sig < a (0,006 < 0,05) maka variabel *Job Satisfaction* (X2) terdapat hubungan positif dengan variabel OCB (Y) atau H2 diterima.

Uji f

Tabel 9 Uji f

	F	Sig.
Regression	12.369	.000 ^b

Sumber : Data diolah SPSS 24, Uji f (2021)

Hasil ftabel $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($73 - 3 = 70$) yaitu 3,13. Maka f hitung > ftabel (12.369 > 3,13) dan nilai sig. (0,000 < 0,05). Artinya variabel *Job Involvement* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel OCB (Y) atau H3 diterima.

Pembahasan

Hipotesis 1

Berdasarkan terusan analisis, alasan keterlibatan tugas (X1) memegang kesan yang berarti terhadap tingkah laku kepandaian organisasi (Y) PT Suryama Cipta Sentosa Surabaya, sehingga semata-mata pekerja tambah stadium keterlibatan tinggi yang betul-betul bisa melintas bekerja. , Mereka akan mengerjakan yang terbaik kepada berkontribusi muka keberhasilan perusahaan, yang muka gilirannya akan menguasai sirkulasi tingkah laku OCB. Hal ini akur

tambah terusan penentuan Yollanda Agung dan Lohana (2016) yang merapatkan bahwa keceriaan tugas dan keterlibatan tugas berkecukupan menerus terhadap citizen behavior in employee organization (OCB).

Hipotesis 2

Variabel keceriaan tugas (X2) berkecukupan berarti terhadap civic behavior. organisasi (Y) di Cipta Sentosa Surabaya di PT Suryama. Tingkatkan sangkutan pekerja, yang bisa mengundang tingkah laku OCB. Hasil penentuan ini setuju tambah terusan penentuan Nurhayati, Dia.Maria and Heru (2016) Dalam penelitiannya, berikhtiar merapatkan bahwa keceriaan berkecukupan klise terhadap tingkah laku organisasi (OCB) (Studi skandal PT Perwirabhakti Sentra Sejahtera muka Cat

Hipotesis 3

Berdasarkan terusan analisis, alasan keterlibatan tugas (X1) dan keceriaan tugas (X2) berkecukupan secara bersamaan dan berarti terhadap tingkah laku kepandaian (Y) yang diselenggarakan di Cipta Sentosa Surabaya PT Suryama, sehingga munculnya tingkah laku OCB juga bisa dijadikan serupa keambut keterlibatan dan kesibukan pekerja. keceriaan Hasil penentuan ini setuju tambah penentuan Tanto, Andrian, dan Wilma Laura (2019) bahwa keceriaan tugas dan keterlibatan tugas berkecukupan klise berarti terhadap tingkah laku nasionalisme PT Mustika Dharmajaya.

IMPLIKASI

Dari terusan penentuan sebelumnya bisa disimpulkan bahwa kedua alasan ini berkedudukan penting bagian dalam memotivasi kelahiran tingkah laku OCB jam pekerja perusahaan mesti kepada turut dan bertemu. Partisipasi laskar tugas didefinisikan serupa jiwa yang turut bagian dalam kesibukan jam berikhtiar beraksi kesibukan yang berikhtiar bikin penting kira berikhtiar. Kepuasan tugas didefinisikan serupa kehormatan atau aktivitas seseorang terhadap orientasi mendinginkan berpangkal kesibukan yang berikhtiar bikin. Berdasarkan kedua alasan terkandung, pekerja tambah stadium engagement dan keceriaan tugas yang tinggi diharapkan bisa mengoreksi kekuatan yang terbaik, sehingga menguasai kulak perusahaan. Untuk menumbuhkan penggunaan perusahaan dan membuatnya menyala semulus mungkin, sangat disarankan agar afdeling kulak meluaskan bagian-bagian lain yang menguasai OCB. Ada dua bagian bagian dalam penentuan ini, yaitu keterlibatan gaya tugas dan keceriaan tugas adalah bagian organisasi, dan 73,9% tingkah laku bani dipengaruhi oleh bagian lain, masing-masing.

KETERBATASAN PENELITIAN

Saat menggerakkan kuisisioner dan masukan wawancara, dia secuil khawatir karena penjuror di sepuluh dekade hawar Covid19. Dalam penentuan ini, karena ketergantungan perhitungan pekerja PT Suryama Cipta Sentosa Surabaya, semata-mata 73 narasumber yang dipilih karena perusahaan terkandung menjadikan budak perusahaan di Surabaya.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwi Aldila dan I Made. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya. *Majalah Ekonomi* _ ISSN No. 1411-9501 _ Vol. XX No. 2 Des 2015
- Ekonomi, Tim Dosen Fakultas. (2014). *Pedoman Penulisan Skripsi (XXI th.20)*.
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Made Bagus D & Fachrudiy Asj'ari. (2018). Pengaruh *Job Involvement* dan *Intellectual Capital* Terhadap Aktualisasi diri Karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk di Gresik. *Majalah Ekonomi*_ISSN No. 1411-9501 _Vol. XXIII No. 1_Juli 2018
- Nurhayati, Diah., et al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Vol 2. No 2.
- Safitri Linda, Ketut dan Evita. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur. *Journal of Sustainability Business Research*. Vol 2 No 1 Maret 2021
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In CV Alfabeta.
- Swagaretha, Yollanda. et al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Universitas Negeri Malang. No. 2.
- Tanto, Andrian, dan Wilma Laura. 2019. Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Mustika Dharmajaya. Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol. 7 No.1.