**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT X DI YOGYAKARTA**

**Rima Vollantya**

Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

408213.rimavollantya@gmail.com

**Abstrak**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan *organizational citizenship behavior* (ocb)pada karyawan PT X di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga, hipotesis pertama, yaitu ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan. Hipotesis kedua yaitu ada hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan OCB pada karyawan. Kemudian hipotesis ketiga yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan OCB pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT X di Yogyakarta. Subjek penelitian sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala OCB, Skala Kepuasan Kerja, dan Skala Motivasi Intrinsik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis satu diperoleh koefisien korelasi sebesar rˣʸ 0,619 dengan p = 0.000 (p < 0,01), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Hipotesis dua diperoleh koefisien korelasi rˣʸ sebesar 0,556 dengan p = 0.000 (p < 0,01), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan OCB. Selanjutnya hipotesis ketiga diperoleh koefisien korelasi rˣʸ sebesar 0,666 dengan p = 0.000 (p < 0,05), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan OCB .

**Kata kunci :** *organizational citizenship behvior,* kepuasan kerja, motivasi intrinsik.

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND INTRINSIC MOTIVATION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHVIOR (OCB) IN EMPLOYEE PT X IN YOGYAKARTA***

**Rima Vollantya**

Psychology Department Of Mercu Buana University Yogyakarta

14081213.rimavollantya@gmail.com

***Abstract***

 *This study aims to determine the relationship between job satisfaction and intrinsic motivation with organizational citizenship behvior (ocb) in employee PT X in Yogyakarta. There are hypotheses proposed in this study, the first hypothesis, namely there is a positive relationship between job satisfaction with OCB. The second hypothesis is that there is a positive relationship between intrinsic motivation with OCB. Then the third hypothesis is that there is a positive relationship between job satisfaction and intrinsic motivation with OCB. Subjects in this study were employee PT X in Yogyakarta. Research subjects were 40 people. Data collection was carried out using the OCB Scale, job satisfaction Scale, and intrinsic motivation Scale. The data analysis method used is multiple regression analysis. Based on the results of study, one hypothesis is obtained by correlation coefficient of rxy = 0,619 with p = 0,000 (p < 0,01), which means that there is a significant positive relationship between job satisfaction with OCB. The second hypothesis is obtained by correlation coefficient of rxy = 0,556 with p = 0,000 (p < 0,01), which means that there is a significant positive relationship between intrinsic motivation with OCB. Furthermore, the third hypothesis was obtained by correlation coefficient of rxy = 0,666 with p = 0,000 (p < 0,05), which means that there is a significant positive relationship between job satisfaction and intrinsic motivation with OCB.*

***Keywords****: organizational citizenship behvior, job satisfaction, intrinsic motivation.*

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini, jumlah perusahaan di Indonesia semakin bertambah sehingga mengakibatkan situasi yang semakin kompetitif. Situasi yang semakin kompetitif ini mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas.Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin meningkat yang menyebabkan munculnya tuntutan yang tidak bisa dihindari sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sebuah perusahaan dapat berjalan efektif bila didukung oleh SDM di perusahaan tersebut, oleh karena itu dibutuhkan SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan tanggap terhadap perubahan-perubahan teknologi (Sutrisno, 2010).

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam bekerja guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Bekerja merupakan bagian dari kehidupan individu yang tujuannya adalah untuk memperoleh imbalan yang sesuai dan berguna untuk mencukupi kebutuhannya. Sangat banyak jenis pekerjaan salah satu diantaranya karyawan di bidang Teknologi Industri. Menurut kamus Webster tenik industri adalah disiplin ilmu teknik yang berkaitan langsung dengan perancangan, perbaikan, dan instalasi sistem yang terintegrasi yang berupa orang, material, dan energi di dalam suatu industri.

Turner (2000) menjelaskan bahwa teknik industri membutuhkan pengetahuan dan keterampilan khusus dibidang matematika, fisik, dan ilmu sosial yang digabungkan dengan prinsip-prinsip dan metode-metode analisis teknik untuk memprediksi dan mengevaluasi hasil dalam merancang suatu sistem. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang teknologi industri adalah PT X di Yogyakarta. PT X di Yogyakarta merupakan sebuah organisasi teknologi industri daerah Yogyakarta yang dimana organisasi senantiasa harus selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja guna meningkatkan mutu pelayanan untuk meningkatkan kualitas lulusan. Peningkatan ini dengan upaya menanamkan nilai-nilai luhur berupa intelek, integritas, intensif dan ikhlas serta berpikir interprenuer. Organisasi ini bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia yang unggul dan beretika dengan menghasilkan lulusan/SDM yang berkompeten, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknik secara profesional dan terstandar, meningkatkan kompetensi SDM manusia dan sarana prasarana, meningkatkan pengelolaan keuangan, meningkatkan kinerja karyawan yang siap mendidik dan melatih SDM lebih dari yang diharapkan organisasi. Bertekad menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara profesional serta senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan perangkat yang digunakan baik kurikulum, metodologi, maupun SDM agar output yang dihasilkan memiliki kompetensi terstandar dan beretika yang bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Terdapat empat jurusan/bidang studi di PT X yaitu teknik sipil dan *furniture* (bangunan), teknik elektro dan informatika, teknik pemesinan dan teknik otomotif serta dengan dukungan SDM yang ada di PT X yaitu fasilitas dan perlatan praktek yang relatif modern sesuai dengan kebutuhan perkembangan industri dan didukung SDM yang berkompeten, PT X memiliki tugas pokok dan fungsinya untuk melayani Pendidikan dan Pelatihan bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri/Swasta, Perguruan Tinggi Negeri/Swasta, Instansi/Lembaga, Dunia Usaha/Dunia Industri dan Masyaraka Umum dari DIY maupun Luar DIY.

Berdasarkan tujuan organisasi yang dimana ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan yang siap mendidik dan melatih SDM lebih dari yang diharapkan organisasi, maka dari itu organisasi membutuhkan *organizational citienship behavior* (ocb) yang tinggi untuk diri para karyawannya (Robbins & judge, 2008). Kaswan (2017) menyatakan bahwa *organizational citienship behavior* akan membawa karyawan secara sukarela melakukan segala untuk mewujudkan tujuan perusahaan, seperti mengeluarkan pendapat yang kontruktif, membantu timnya, menghindari konflik, dan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang sulit diprediksi atau terjadi secara spontan.

Konovsky dan Pugh (dalam Koesmono, 2006) mengelompokkan perilaku karyawan di tempat kerjanya menjadi 2 jenis yaitu perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya *(in-role behavior)*, dan perilaku di luar peran resmi *(extrarole behavior)*. Menurut Konovsky dan Pugh, perilaku *extra-role* juga sangat penting artinya bagi keefektifan perusahaan, yang dalam jangka panjang akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup dari perusahaan itu, salah satu contoh perilaku *extra-role* adalah perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb).

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh *reward*. Aspek-aspek OCB menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) terbagi menjadi lima aspek, yaitu : *(1) Altruism*, perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasar norma-norma tertentu. *(2) Constiousness*, perilaku melebihi standar persyaratan minimun organisasi yang diharapkan organisasi. *(3) Courtesy*, perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. (4) *Sportmanship*, perilaku yang menunjukkan daya toleransi dan sportifitas tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau masalah bahkan jika individu tidak setuju atau setuju dangan perubahan yang terjadi dalam organisasi. (5) *Civic Virtue* Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk tanggung jawab dan berperan serta dalam aktivitas organisasi, memiliki kepedulian terhadap kelangsungan organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif dari anggota organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang di tuntut secara formal oleh organisasi. Oleh karena itu penelitian yang menguji faktor-faktor yang dapat mendorong warga organisasi untuk menunjukkan OCB sangat perlu dilakukan (Sambung, Thoyib, Afnan dan Surachman, 2012). Fenomena mengenai OCB memang sangat menarik untuk diteliti karena pengertian OCB lebih luas dari pada komitmen. OCB berkontribusi langsung pada performa organisasi, yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat yang menarik untuk bekerja dengan rekan kerja. Hal ini karena setiap karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah dan penuh pertimbangan. Robbins dan Judge (dalam Ticoalu, 2013) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan beragam. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akira & Jatmika di Rumah Sakit Ibu dan Anak X yang berlokasi di Bandung pada tahun 2015, dari 120 responden sebanyak 19 perawat (16.24%) memiliki OCB yang sangat rendah, 38 perawat (32.48%) memiliki OCB yang rendah, 29 perawat (24.79) memiliki OCB yang sedang, 30 perawat (25.64%) memiliki OCB yang tinggi sedangkan sisanya 1 orang perawat (0,85%) memiliki OCB yang sangat tinggi. Selain itu peneliti melakukan wawancara utuk memperkuat data penelitian.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 Desember 2018 kepada 12 orang karyawan PT X di Yogyakarta, diantaranya terindikasi memiliki *organizational citizenship behavior* (ocb) yang rendah. Perilaku OCB yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga permasalahan ocb di perusahaan tersebut harus segera ditangani. Hasil dari data yang diperoleh berkaitan dengan aspek *organizational citizenship behavior* (ocb) diantaranya (1) aspek *altruism* di tempat kerja atau perilaku menolong, hasil wawancara 7 dari 12 responden memiliki masalah dengan perilaku menolong. Subjek menyatakan bahwa perilaku menolong diantara rekan kerjanya sangat kurang ada rasa dan keinginan untuk saling tolong menolong antar sesama rekan kerja pada saat sedang menjalankan tugas; (2) aspek *constiousness* ditempat kerja atau mengikuti peraturan serta prosedur organisasi dengan bijaksana, hail wawancara 9 dari 12 responden menyatakan bahwa tidak menjalankan tugas sesuai peraturan serta prosedur dengan bijak dan merasa tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya dikarenakan tidak puas dengan pekerjaannya yang sekarang dan kurang adanya dorongan atau motivasi dalam diri karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya; (3) aspek *courtesy* ditempat kerja atau perilaku membantu untuk mencegah terjadinya permasalahan sebelum terjadi, hasil wawancara 6 dari 12 responden memiliki masalah dengan aspek tersebut. Responden menyatakan bahwa diantara rekan kerjanya sering tidak mengembalikan barang yang telah digunakan pada tempatnya; (4) aspek s*portmanship* ditempat kerja atau bertoleransi baik dengan rekan kerja maupun organisasi. Hasil wawancara menunjukan 7 dari 12 responden memiliki masalah terkait aspek tersebut. Responden menyatakan rekan kerja suka mengajak bergosip atau membicarakan hal-hal yang tidak penting saat jam kerja, mengeluh serta saling meremehkan satu sama lain; (5) aspek c*ivic virtue* di tempat kerja atau partisipasi yang bertanggung jawab terhadap kehidupan politik yang ada dalam organisasi. Hasil wawancara 8 dari 12 responden menyatakan sering tidak menghadiri rapat dan kurang memberikan respons dalam setiap kegiatan organisasi.

Oleh karena itu dibutuhkan *organizational citienship behavior (ocb)* yang tinggi dalam diri karyawan PT X di Yogyakarta. Menurut Organ, dkk (2006) OCB berperan penting bagi berjalannya kehidupan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menghemat SDM yang dimiliki manajemen dan menjadi cara mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif. Selain itu, dengan adanya OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, sehingga karyawan mampu untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X di Yogyakarta memerlukan OCB yang tinggi agar dapat menjalani tugas-tugasnya secara efisien dan bersedia menunjukkan dedikasinya untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan bersedia bekerja melebihi waktu kerjanya tanpa mengharapkan imbalan.

Banyak perusahaan yang terlambat menyadari bahwa karyawan membantu hotel dalam mencapai tujuan perusahaan, meski masih terdapat perilaku indisipliner karyawan yang tidak menguntungkan perusahaan. Karyawan yang menunjukan perilaku organizational citizenship behavior (ocb) akan melakukan tindakan-tindakan di luar tugas resminya hanya agar efektifitas organisasi dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan mutu lembaga perusahaan yang menaunginya. Tetapi faktanya tidak semua karyawan menampilkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti*.* OCB mengacu pada perilaku-perilaku diluar kewajiban dari yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan. Mencakup perilaku membantu orang lain tanpa pamrih, melakukan pekerjaan yang berat dengan sabar, ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban dari yang diperintahkan (McShane & Von Glinow, 2003).

OCB yang dilakukan karyawan di tengah persaingan dengan perusahaan dapat berdampak baik bagi perusahaan. Harapannya karyawan memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi karena hal tersebut merupakan salah satu indikasi perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusianya. Dengan mengetahui tingkat OCB, perusahaan dapat mencegah rendahnya perilaku OCB yang akan terjadi di masa mendatang dan dapat mempersiapkan strategi untuk mengatasinya. Tingkat OCB rendah merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki sebuah perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kurang berkembangnya perusahaan dalam mencapai tujuannya Smith (dalam Paramita, dkk, 2007).

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB adalah sebagai berikut : (1)Kepuasan Kerja (2) Keadilan (3) Motivasi Instrinsik (4) Gaya Kepemimpinan (5) Budaya dan Iklim Organisasi (6) Jenis Kelamin (7) Masa Kerja (8) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi.

Berdasarkan faktor- faktor yang mempengaruhi OCB*,* peneliti memilih faktor kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Konsep kepuasan kerja menjelaskan kesedian karyawan dalam berbagai bentuk perilaku OCB secara sukarela demi kemajuan perusahaanya (George & Jones, 2002). Robbins (2001) menjelaskan konsep motivasi intrinsik sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Senada dengan yang penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2016) menyatakan motivasi intrinsik yang ada pada diri karyawan yang membuat karyawan tersebut bekerja lebih dari yang diharapkan bahkan diluar tanggung jawabnya. Serta menyatakan terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dengan OCBpada karyawan. Lebih lanjut berdasarkan hasil wawancara, terdapat 9 karyawan mengatakan kurangnya rasa puas pada pekerjaannya serta kurang adanya motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan, sehingga membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu peneliti memilih kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai fokus penelitian pada variabel bebas dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti memilih kepuasan kerja dan motivasi intinsik untuk dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang baik akan berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun dari organisasi.

Robbins (2007), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. As’ad (1981) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan, dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan, kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stress. Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja memiliki lima aspek yaitu: (1) Gaji (2) Pekerjaan itu sendiri (3) Sikap atasan (4) Rekan kerja (5) Promosi.

Jex (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadap perusahaan. Jex menjelaskan lebih lanjut ketika karyawan memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaan, hal ini akan cenderung memunculkan perilaku OCB. Pendapat ini didukung pula oleh Goerge & Brief (dalam Jex, 2002) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan perasaan positif dalam bekerja, sehingga frekuensi mereka dalam menolong rekan kerja menjadi semakin meningkat pola perilaku menolong inilah yang merupakan perilaku OCB dalam perusahaan.

Selain kepuasaan kerja dari karyawan, dalam mentukan sikap kerja tidak terlepas dari dorongan dalam diri individu, dorongan dari individu untuk melakukan tindakan sering disebut motivasi (Ivancevich,2005). Thomas (2000) yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terlibat dalam kegiatan untuk dirinya sendiri dan memperoleh kesenangan serta kepuasan dari partisipasinya tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik pada dirinya akan melakukan kegiatan-kegiatan yang menguntungkan organisasi tanpa memperdulikan *reward,* dikarenakan seorang individu tersebut memiliki kesenangan untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan organisasi, seperti membantu tugas rekan kerja, melakukan tugas extra, disiplin dan lain-lain, hal ini terkait dengan OCB. Deci (dalam Marinak & Grambell, 2008) mengemukakan motivasi intrinsik secara operasional digambarkan sebagai ketekunan terhadap tugas. Seperti yang diungkapkan Wexley & Yukl (1977) bahwa motivasi intrinsik adalah suatu istilah yang dipergunakan untuk menggambarkan usaha yang telah dicurahkan dalam suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhan pertumbuhan seperti keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri. Menurut Thomas (2000), aspek motivasi intrinsik adalah pilihan, kompetensi, penuh arti, serta kemajuan.

Perilaku OCB yang dilakukan karyawan ini muncul salah satunya disebabkan karena adanya motivasi untuk bekerja yang berasal dari diri mereka. Seperti yang diungkapkan Alizadeh, dkk., (2012) bahwa perilku OCB dapat muncul salah satunya adalah karena pengaruh motivasi karyawan dalam bekerja. Novliadi (2006) juga mengemukakan faktor-faktor dari OCB yang salah satunya adalah motivasi intrinsik, karena OCB muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik.

**METODE**

Subjek pada penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT Xdi Yogykarta. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan dianalisi menggunakan analisis regresi ganda dari Karl Pearson dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution)* versi 16, 0 *for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,619 dengan p = 0,000. Artinya hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis 1 (satu) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana, (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Diterimanya hasil hipoteses 1 (satu) ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Hasil penelitian yang lainnya dilakukan oleh Nafi’ dan Indrawati (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB para karyawan. Sehingga apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka semakin tinggi OCB pada karyawan Sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka OCB pada karyawan juga rendah.

Kategorisasi hasil skor subjek dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kepuasan kerja yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan mendapatkan kepuasan selama bekerja di PT X. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah diartikan bahwa karyawan tidak atau cenderung kurang mendapat kepuasan selama bekerja. Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek diketahui subjek yang termasuk kategori tinggi sebesar 30% (12 subjek), kategori sedang sebesar 60% (24 subjek), dan kategori rendah sebesar 10% (4 subjek). Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT X cenderung sedang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,383 pada OCB atau 38,3% dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti daam penelitian ini. Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seperti keadilan, gaya kepemimpin, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan OCB diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,556 dengan p = 0,000. Artinya hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis 2 (dua) bahwa semakin menunjukkan tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan kama akan semakin rendah OCB yang dimiliki karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Alizadeh, dkk (2012), bahwa perilaku OCB dapat muncul salah satunya adalah karena pengaruh motivasi intrinsik karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya akan bekerja semaksimal mungkin dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh konsentrasi dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmaradita dkk (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan OCB para karyawan. Sehingga apabila motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan tinggi, maka semakin tinggi OCB yang dimiliki karyawan. Sebaliknya apabila motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan rendah, maka semakin rendah OCB yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek diketahui subjek yang termasuk kategori tinggi sebesar 15% (6 subjek), kategori sedang sebesar 77,5% (31 subjek), dan kategori rendah sebesar 7,5% (3 subjek). Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat motivasi intrinsik pada karyawan PT X cenderung sedang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 0,309 pada variabel OCB atau 30,9% dan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seperti keadilan, gaya kepemimpin, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 3 (tiga) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan OCB diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,666 dengan p = 0,000. Artinya hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis 3 (tiga) bahwa semakin menunjukkan tinggi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah dan kepuasan kerja motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan kama akan semakin rendah OCB yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jahangir, dkk (2004) Hasil penelitian menemukan faktor-faktor yang menyebabkan munculnya OCB adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi dalam berperan, interaksi atasan-bawahan, persepsi keadilan, kecenderungan individu, teori motivasi, dan usia karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara bersama dapat mempengaruhi OCB karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Adanya kepuasan kerja pada diri karyawan dalam bekerja akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi bahkan lebih dari yang diharapkan. Senada dengan Antonio dan Sutanto (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan memicu semangat kerja para karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dari perusahaan. Dibantu dengan kepuasan kerja yang berupa sikap positif dari karyawan dapat membantu para karyawan memenuhi tujuan perusahaan bahkan lebih dari yang diharapkan. Sejalan dengan yang disampaikan Yuwono, dkk (2014) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan OCB. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang dibantu dengan kepuasan yang ada pada diri karyawan akan mampu meningkatkan OCB.

Pada variabel OCB kategorisasi hasil skor subjek dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang, dan rendah. OCB yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan memiliki perilaku OCB yang tinggi selama bekerja di PT X. Sedangkan OCB yang rendah diartikan bahwa karyawan tidak atau cenderung kurang memiliki perilaku OCB selama bekerja. Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek diketahui subjek yang termasuk kategori tinggi sebesar 17,5% (7 subjek), kategori sedang sebesar 72,5% (29 subjek), dan kategori rendah sebesar 10% (4 subjek). Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat OCB pada karyawan PT X cenderung sedang. Hasil tersebut menunjukkan perilaku OCB masih kurang dan harus ditingkatkan lagi. Sesuai dengan tujuan orgnisasi yang mengharuskan OCB yang dimiliki karyawan berada pada kategori tinggi.

Oleh karena itu, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik penting dalam meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. Peran penting tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini pada variabel kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 0,443 atau 44,3% kepada OCB dan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang dinggi dari dalam diri karyawan sehingga akan meningkatkan perilaku OCB, karyawan akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi bahkan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seperti keadilan, gaya kepemimpin, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja lebih berpengaruh daripada motivasi intrinsik dalam meningkatkan OCB pada karyawan, dimana karyawan harusnya lebih meningkatkan kepuasan kerja agar OCB yang dimilikinya lebih tinggi.

**KESIMPULAN**

 PT X di Yogyakarta merupakan sebuah organisasi teknologi industri daerah Yogyakarta yang dimana organisasi senantiasa harus selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja guna meningkatkan mutu pelayanan untuk meningkatkan kualitas lulusan dengan upaya menanamkan nilai-nilai luhur berupa intelek, integritas, intensif dan ikhlas serta berpikir interprenuer. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaiangan. Tentunya karyawan sebagai SDM dan ujung tombak perusahaan dituntut untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Tuntutan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki kepuasan dan motivasi intrinsik dalam pekerjaannya sehingga mampu menjalani pekerjaan yang diberikan dengan baik dan nyaman. Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki membuatnya terdorong untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan ditenga-tengah persaingan antar perusahaan yang tentunya berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,619 dengan p = 0,000. Diterimanya hipotesis 1 (satu) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan OCB pada karyawan diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,556 dengan p = 0,000. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 3 (tiga) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan OCB pada karyawan diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,666 dengan p = 0,000. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0.383 atau 38,3% kepada variabel OCBdan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien determinasi (R²) variabel motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 0.309 atau 30,9% kepada OCB dan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Serta koefisien determinasi (R²) variabel kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 0.443 atau 44,3% kepada variabel OCB dan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seperti keadilan, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi karyawan

 Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan OCB maka karyawan harus meningkatkan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan itu sendiri dengan cara berusaha beradaptasi beradaptasi dengan kondisi kerja dan mencoba untuk menyenangi pekerjaan, aspek rekan kerja menghargai sesama rekan kerja, dan membangun rasa kebersamaan, sehingga dapat bekerja secara maksimal dan nyaman. Selanjutnya dibantu dengan meningkatkan motivasi intrinsik yang ada pada diri karyawan pada aspek kemajuan dengan keyakinan bahwa karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai kesulitan dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kualitias yang baik, dan dengan merasa puas karyawan terhadap pekerjaan akan menumbuhkan motivasi intrinsik yang kuat juga, dengan demikian maka karyawan akan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi.

1. Bagi PT X di Yogyakarta

 Bagi PT X di Yogyakarta kedepannya jika hendak menaikkan perilaku OCB pada karyawan agar dapat lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja pada karyawan agar OCB yang dimiliki karyawan tinggi. Dibantu dengan motivasi intrinsik yang ada pada diri karyawan dengan memperhatikan setiap aspek-aspek dari kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Pada aspek kompetensi, dapat melalui pemberian hubungan yang baik secara emosional pada saat karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menghargai dan mengapresiasi dan menghargai serta hasil kerja maupun menghargai pendapatnya, memberikan *support* untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat konsentrai yang dibutuhkan karyawan. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber data empirik bagi pihak perusahaan untuk merancang program dalam hal kepuasan kerja dan motivasi intrinsik untuk meningkatkan OCB pada karyawan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

 Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti OCB dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keadilan, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi. Sehingga dapat diungkap kontribusi faktor lain selain kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahdiyana, M. (2011). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Journal of Applied Psychology*. 8(2) 1-10.

Akira & Jatmika, D. (2015). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Ibu Dan Anak “X” Di Bandung. *Psibernetika.* 8(1)

.Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(9).

Sutanto, M. E., & Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan Pt. Dai Knife di Surabaya. Agora. 1(3).

Antonio, N. E., & Susanto, E. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. *Agora*. 2(1), 656-664.

As’ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty.

Asmaradita, N., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Intrinsik dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Outsourcing di PT Coca-cola Amatil Central Java. *Jurnal Psikologi*. 3(2). 108-120.

Aziri, B. (2011). Job Satisfication: A Literature Review. *Management Research and Practive.* 3, 77-86.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gani, I., dan Amalia, S. (2015). Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial. Yogyakarta: Andi Offset.

Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*. 8(1) 33-42.

Gary, D. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Edisi 10. Jakarta: Pt. Indeks.

George & Jones. (2002).*Understanding & Managing organizational Behavior,3rd*

*ed.* New Jersey: Pearson Education Inc.

Hadi, S. (2015). Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, T. H. (2003). *Pengantar Manejemen*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M.S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hawadi, A. (2001). *Psikologi Perkembangan Anak.* Jakarta: Grasindo.

Ivancevich. J.M. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Prectitioner Approach.* New York: John Wiley & Sons.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.

Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh Praktik MSDM yang Dibentuk oleh Unsur Motivasi terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi pada AMA Surabaya. *Jurnal Psikologi*. 9, 43-63.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior.* Seventh Edition. Singapore: Mc Graw-Hill.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior.* Eigt Edition. New York: Mc Graw-Hill Co.

Luthans, F. (2006).Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.Yogyakarta: PT.Andi.

Maxwell, J. C. (1995). Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda. (Terjemahan). Jakarta: Bumi Aksara.

McShane, Steven L., Mary and Von Glinow. (2003). *Organizational Behavior*. 2 nd edition. Emerging Realities for the Workplace Revolution. New York: McGraw-Hill Irwin.

Nafi’, C., Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa’s Kudus. *Jurnal Empati*. 7(3), 134-145.

Naveed, A (2011). Risk Manajemen Practices and Islamic Banks: An Empirical Investigation from Pakistan, Interdisciplinary Journal of Research in Business. 1(6), 50-57.

Novliadi, F. (2006). *Organizational citizenship behavior* karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*. 2(1), 39-46.

Nugroho, G. D. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Busana Mulya Tekstil. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

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.

Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzei. (2006). *Organizatinonal Citizenship Behavior: It’s Nature, Antecendents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.

Paramita, A. R., Rahardjo, M., Sofian, S. (2007). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi.* 4(2), 61.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behavior:* A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management.* 26(3), 513-563.

Ray, E. B., and Miller, K. I. (1994). Social Support, Home Work Stress, and Burnout: Who Can Help. *Journal of Applied Behavioral Science*. 30, 357-373.

Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkari Trijata Denpasar. *Jurnal Ekonomi Indonesia*. 9(1), 56-70.

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P. dan Coulter, M. (2005). *Management. 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P., Timothy, A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Sambung, R., Thoyib, A. Afnan, E. dan Surachman. (2012). Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (1), ISSN 1693-5241.

Soegandhi, Susanto, dan setiawan. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. 1(1), 1-12.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Saputra, R. (2015). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada distro Klanrock House Concept Store Jember. Skripsi.

Stipek, O. (2002). *Motivation to Learn.* Boston: Allyn & Bacon.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ticoalu. L. K. (2013). *Organizational Citizenship Behavior*  (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790, ISSN 2303-1174.

Thomas, Kenneth W. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.

Turner, Wayne C. (2000). *Pengantar Teknik & Sistem Industri.* Edisi Ketiga Jilid I. Surabaya : Guna Widya.

Wahyudi, A. R. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Joglosemar Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

Waspodo, A. AWS., Minadianti, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 3(1).

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Winardi. (2001). *Motivasi & Permotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Windayanti. (2007). *Burnout pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Perawat Rumah Sakit Swasta.* Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.