



**PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***
(Studi Kasus Pada PT Phalosari Unggul Jaya Jombang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

MOCHAMMAD HANDIKA SETIAWAN

NPM 21901081175



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Perilaku OCB merupakan salah satu kunci utama dalam kesuksesan suatu organisasi. Karyawan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat tinggi akan bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku tersebut dapat ditunjukkan dengan membantu sesama rekan kerja secara sukarela sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Seluruh karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang dijadikan populasi yang berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode kuisisioner. Teknik analisis ini menggunakan jalur dalam penelitian ini. Hasil analisis ini saya menemukan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga menemukan bahwa iklim psikologis mempunyai banyak pengaruh positif dan signifikannya terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini dilakukan di PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Iklim Psikologis Dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel yang diambil sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling, pengumpulan data dilakukan dengan random sampling, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner pernyataan yang menggunakan skala likert 4 poin yaitu “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju” untuk mengukur 20 item pernyataan kuisisioner yang didistribusikan secara online pada partisipan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Kata Kunci: *Iklim Psikologis, Kepuasan Kerja, Orgaiztional Citizenship Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus menyadari pentingnya perubahan agar karyawan dapat melakukan yang terbaik. Karyawan yang ingin bekerja melebihi apa yang diminta dari mereka di luar tanggung jawab formal mereka terlibat dalam perilaku *in role* dan *ekstra role* yang diwajibkan oleh perusahaan (Rini, 2013:3). Merencanakan, memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan tenaga kerja manusia untuk mendapatkan tujuan individu dan kelompok adalah semua komponen pengaturan tenaga kerja manusia (Edy Sutrisno, 2016: 6).

Untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan sistem sosial, sistem sosial yang mengandalkan rancangan standar berupa perilaku tertentu lebih mungkin terlibat dalam perilaku tambahan. Ini berarti bahwa upaya ekstra yang dilakukan oleh setiap anggota sistem sosial akan bermanfaat bagi seluruh sistem sosial, *Organizational Citizenship Behavior* bagi karyawan PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Ratnaningsih, (2013: 13), *Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk aktivitas yang dilakukan tanpa pamrih oleh masyarakat organisasi demi mensupport kegunaan organisasi. Perilaku ini bersifat *altruistik* (menolong), dan dicontohkan dengan perilaku yang mengutamakan kepentingan orang lain daripada diri sendiri serta kepedulian terhadap kebebasan orang lain. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bersifat sukarela bukan persyaratan dari job description atau kontrak perusahaan (Dewi, 2015: 259).

Organizational Citizenship Behavior disebabkan banyak faktor yang sesuai dan terhubung, antara lain: Kepuasan kerja, iklim dan budaya kelompok, personaliti dan perasaan hati, persepsi support dari organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin (Andriani, 2012 : 341). Oleh karena itu, untuk menumbuhkan iklim kepuasan kerja di antara karyawan dan pengusaha, organisasi perlu menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan adanya kemauan karyawan untuk mempertahankan diri di dalam perusahaan dalam mendukung komitmen pekerja terhadap perusahaan, yang berakibat pada loyalitas kerja (Saputra, 2013: 897).

Kontrak psikologis adalah jenis kerja sama di mana salah satu pihak memiliki hak dan tanggung jawab yang disepakati. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah salah satu contoh kerjasama semacam ini. Akibatnya, perusahaan berhak atas kontribusi tertentu dari karyawan, seperti melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab perusahaan (Suparyadi, 2015:1). Salah satu alasan utama orang memilih bekerja pada satu perusahaan dibandingkan perusahaan lain adalah karena kompensasi perusahaan, seperti bonus dan tunjangan (Endang Sri, 2017: 134).

Untuk menghindari penyediaan karyawan yang tidak kompeten, perlu juga dilakukan pengendalian tunjangan kinerja. Kecemburuan sosial akan muncul akibat pemberian bonus kinerja yang tidak wajar kepada pegawai sehingga menyebabkan pegawai yang kompeten berkinerja kurang baik. Kinerja karyawan dalam organisasi tidak akan terwujud secara maksimal, misalnya jika hadiah karyawan dihadiahkan kepada pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang buruk. Hal ini akan menyebabkan karyawan yang berprestasi meremehkan pekerjaan mereka.

Untuk memperlancar administrasi dan memotivasi pegawai agar berprestasi, maka kebijakan kompensasi memerlukan pengaturan tentang kompensasi supaya bisa melakukan remunerasi kepada pegawai secara merata. Dalam hal ini, prosedur administrasi yang kompleks dapat disederhanakan dengan bantuan sistem dan kebijakan (Kismono, 2011:30).

Jika karyawan sopan dan mau bekerja sama satu sama lain, maka lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dapat tercipta (Soegandhi, 2013:1) dengan menciptakan lingkungan psikologis bagi mereka agar memiliki sifat sosial dengan melakukan program di luar kantor.

Dalam psikologi, iklim psikologis dapat menyarankan persepsi terhadap kondisi kerja, dimana sifat, personaliti, tindakan, motivasi, dan paradigma individu memiliki pengaruh terhadap aktivitas organisasi (Hassan, 2011: 193).

Perkembangan teknologi menuntut tenaga kerja manusia yang berkualitas tinggi. Ini tentunya memanfaatkan teknologi mutakhir untuk melakukan pengembangan tenaga kerja manusia dengan lebih efektif dan efisien. Organisasi atau bisnis memainkan peran penting dan dianggap sebagai aset hidup yang harus dipupuk oleh bisnis. PT Phalosari Unggul Jaya Jombang harus segera melakukan perubahan organisasi yang lebih baik pada sumber daya manusia jika ingin bertahan di lingkungan persaingan atau krisis.

Kondisi psikologis yang positif menimbulkan kepuasan kerja (Pubangkoro, 2018:51). Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan mampu menumbuhkan lingkungan psikologis yang positif yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Andriani, 2012: 354). Pekerja yang mempunyai kepuasan

kerja rendah akan berkinerja buruk dalam bekerja, sedangkan pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang relatif tinggi tentunya memiliki kinerja yang tinggi (Rahayu, 2011:30).

Serangkaian tanggung jawab yang terkait dengan memperoleh karyawan, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengatur, dan mempertahankan mereka sampai pekerjaan mereka dihentikan berada di bawah lingkup sumber daya manusia (Mengkuprawira, 2014: 32). Karena berdampak pada keseluruhan operasi organisasi, kepuasan kerja adalah sebuah aspek yang dianggap paling penting. Perasaan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja merupakan indikasi mereka menikmati pekerjaan mereka. Oleh karena itu dari segi sumber daya manusia, faktor yang mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja membantu PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Pembelian pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja merupakan bagian dari fungsi SDM operasional. Karyawan yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*, karena karyawan yang menunjukkan perilaku ini lebih berempati terhadap bisnis. pekerja yang merasa puas terhadap kinerjanya akan siap bekerja sama dengan bisnis untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan (Panggabean, 2018:61).

Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan data tentang pekerjaan perusahaan dalam bidang tertentu dan mengevaluasinya untuk berbagai alasan, termasuk apakah upah lembur harus dibayarkan atau tidak sehingga berdampak pada perilaku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Akibatnya

peneliti melakukan penelitian ini karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja karyawan rendah akibat keterlambatan pembayaran bonus (Mangkuprawira, 2014:41).

Individu yang mandiri (*diskresioner*), tidak langsung menerima imbalan dari sistem gaji, dan perubahan signifikan terhadap efisiensi sebuah fungsi organisasi secara keseluruhan (kolektif) disebut sebagai *diskresioner*. Agar kepuasan kerja individu menghasilkan etos kerja karyawan, bisnis harus mampu menciptakan iklim psikologis dan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (Permatasari, 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Proses pengumpulan data, informasi, dan pengetahuan yang cukup untuk tujuan mencoba memahami atau menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah adalah proses dimana masalah dirumuskan. Dengan menggunakan fokus yang berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-eksklusi atau keluar masuknya informasi di lapangan, peneliti ingin mencapai suatu tujuan ketika merumuskan masalah penelitian (Moloeng, 2012: 94).

- 1) Apakah Iklim psikologis berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
- 2) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Peneliti memiliki tujuan penelitian yang ingin dicapai, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dampak iklim psikologis yang dialami karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang dialami karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan bagi mereka yang membutuhkannya akan mendapat manfaat dari temuan pada studi ini, memaksimalkan manfaat teoretis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Temuan dalam studi ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan, khususnya terkait pengaruh Iklim Psikologis dan Keputusan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.
- b. Temuan dalam studi ini juga dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi peneliti yang memiliki ketertarikan dalam mempelajari pengaruh iklim psikologis dan kepuasan kerja terhadap perilaku anggota organisasi di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

2. Manfaat Praktis

PT Phalosari Unggul Jaya Jombang diharapkan belajar dari temuan penelitian ini bagaimana meningkatkan iklim psikologis dan kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjawab tujuan dari penelitian menunjukkan pengaruh setiap variabel bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara langsung variabel Iklim Psikologis (X1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang positif dan signifikan

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 70 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih dari 1 cabang yang berada di kota lain apabila sampelnya terlalu sedikit. Maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada cabang PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang
- b. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja, serta variabel terikat (dependen) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Saran kepada perusahaan

Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja karyawan yang baik, dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, maka perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja para anggota karyawan, maka disarankan kepada PT Phalosari Unggul Jaya Jombang untuk mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya bahwa dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted (R₂)* menunjukkan:

1. Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Phalosari Unggul Jaya Jombang memiliki kontribusi sebesar 35.7% dan sisanya 64.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukannya penelitian. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B. (2017). Does Organizational Justice Affect Turnover Intention in a Developing Country. The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148.
<https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0048>
- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Andriani, G. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja* pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Surabaya. Vol. 03, No. 01. Hal . 341- 354
- Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Kontruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95
- Asnawi, H. Nur dan Dr. H. Masyhuri. 2013. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Bharata dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 14 (2), 259
- Bliese, P. D. (2011). The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change and Turnover Intentions. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159–181.
- Campbell, C. (2016). Psychological Climate: Relevance for Sales Managers and Impact on Consequent Job Satisfaction. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 6679(March).
<https://doi.org/10.1080/10696679.1998.11501786>
- Dewi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang. Universitas Negeri Semarang Jurusan Psikologi.
- Edy Sutrisno, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eisele (2011). *Psychological Climate and Its Relation to Work Performance and Well-being: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Baltic Journal of Psychology*, 12 (2), : 4–21.
- Endang Sri Indrawati. 2017. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa"s Kudus. *Jurnal Empati*, Agustus 2017 Vol. 7 No. 3, Halaman 134 – 145
- Fakhri., (2015), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Kepuasan Kerja* Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport

- Indonesia”, Universitas Telkom, Bandung, MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015.
- Fayazi, S., Babashahi, M. and Rezaei, M. 2015. The effect of inhalation aromatherap
- Fernando Stefanus., 2013, Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 747-755.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarti. 2015. Pengaruh Faktor *Internal dan Eksternal* terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah dan Konvensional di Indonesia Periode Juni 2010-2013. Jurnal Akuntansi Aktual, Vol. 3, Nomor 1.
- Gyamfi, G. D. (2014). *Job Stress, Sector of Work, and Shift-Work Pattern as Correlates of Worker Health and Safety: A Study of a Manufacturing Company in Ghana*. *International Journal of Business and Management*, 9(7). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n7p59>
- Hakim, R. F., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Syariah Surabaya. Ilmu Manajemen, 6(2).
- Hassan, T. (2011). Differential Effectiveness of Cognitive Restructuring and *Self-Management* in the Treatment of Adolescents' Rebelliousness. *The Romanian Journal of Psychology, Psychotherapy and Neuroscience*, 1 (1), hlm. 193-217
- Kismono, Gugup 2011. *Bisnis Pengantar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. Yogyakarta.
- Lim S. L. O. 2013. *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Commitment*. *Elsevier Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, Hal. 201-208.
- Lee, (2015). The Influence of Job Satisfaction, *Job Motivation* and *Perceived Organizational Support* Towards *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): a perspective of American-based Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, 11 (21): 174-182
- Mangunwidjaya, 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial*. No VIII Th VII (h.175-182)
- Mianto. (2018). Pengaruh Motivasi dan Iklim Psikologis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(3), 425-444.

- Michaelides, G. (2015). Workplace Design: Conceptualizing and Measuring Workplace Characteristics for Motivation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 1–22.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya., 94
- Murdijanto Purbangkoro. 2018. Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap *Kepuasan Kerja* Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 No. 1 : 51 – 65
- Murray, 2017. *Biokimia harper* (edisi 30), Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Mutiara Sibarani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 24–38.
- Oluwafemi, O. J. (2013). Predictors of Turnover Intention Among Employees in Nigeria ’ S Oil Industry. *Organizations and Markert in Emerging Economies*, (4(2)), 42–63.
- Permatasari(2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 36–42.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prof. Dr. H. Suparyadi, S.IP., M.M., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Andi, Yogyakarta.
- Rahayu. (2011). “Hubungan Antara Komitmen Organisasi, *Kepuasan Kerja* dan Niat Berpindah Auditor”. *14.1-30*
- Ramayah, T. (2015). Competitive Psychological Climate and Turnover Intention with the Mediating Role of Affective Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 658–665.
- Rohayati. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart-Study & Manajemen Research*. Vol 11. No. 1-2014. Pp. 20-38.
- Ratnaningsih, S.Y. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*. *Media Mahardika*.11 (2): 113-138.

- Rini. 2013. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Pemerinta Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*. Vol 1. No:3
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. Metodologi Penelitian *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: Uin Press.
- Saputra, A . 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* di PT Prima Grapha Digital. *Jurnal Binus Business Review*. Jakarta Vol. 4. No. 2 . hal 897-903
- Sern, M. L. C. (2014). The Effect of a Psychological Climate for Creativity on Job Satisfaction and Work Performance. *International Journal of Economics and Management*, 8(Specialissue), 97–116.
- Soegandhi, dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Suparyadi,. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sjafri Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghaliya Indonesia.
- Snelgar, R. (2017). The Relationship Between Authentc Leadership, Psychological Capital, Psychological Climate, Team Commitment and Intention to Quit. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif Vir Bedryfsielkunde* 430, 1430.
- Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Keouasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior di PT. Sarana Tani Pratama. *E-JurnalManajemen Unud*, 8(1), 7253–7282.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Subudi, M. (2018). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, 780–794.
- Subudi, (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB Pada Hotel Alit Beachs, Bali*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), : 1035-1049.
- Sugandi, Asep Ikin, _Pengaruh Pembelajaran Berbasis Masalah Dengan Setting

- Kooperatif Jigsaw Terhadap Kemandirian Belajar Siswa Sma', Jurnal Ilmiah Program Studi Matematika Stkip Siliwangi Bandung, 2.2 (2013), 144–55
- Utomo, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Kepuasan Kerja* Karyawan. Jurnal riset *manajemen sains indonesia* (JRMSI). Vol. 4 No. 2. 257-275
- Waspodo (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wood, S. J. (2017). Job Demands, Job Control, Psychological Climate, and Job Satisfaction: A Cognitive Dissonance Perspective. *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(3), 238-255.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2017-0012>

