

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI

TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri)

Oleh :

Muhammad Azzidan Zachriyansyah

202010160311285



Diterima dan disetujui
pada tanggal 30 November 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri)

Yang disiapkan dan disusun oleh

Nama : Muhammad Azzidan Zachriyansyah

NIM : 202010160311285

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 30 November 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim penguji:

Pembimbing I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Pembimbing II : Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Azzidan Zachriyansyah

NIM : 202010160311285

Program Studi : Manajemen

Surel : zaydanlemu@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 13 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Azzidan Zachriyansyah

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH JOB
SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE
(Study of PT. Indra Eramulti Logam Industri Employees)**

Muhammad Azzidan Zachriyansyah¹, Nurul Asfiah², Yulist Rima Fiandari³
Management Departement, University of Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
E-mail: zaydanlemu@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the influence of organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT. Indra Eramulti Logam Industri, with job satisfaction as a mediating variable. The research uses a quantitative approach with an explanatory method, involving all 35 employees in the production division as the sample (total sampling). Data collection was conducted via questionnaires and analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results show that organizational culture positively and significantly affects OCB, indicating that stronger organizational culture enhances employees' OCB. Organizational culture also positively influences job satisfaction, demonstrating that a stronger culture increases employee satisfaction. Additionally, job satisfaction positively impacts OCB, suggesting that higher job satisfaction leads to improved OCB. Job satisfaction partially mediates the effect of organizational culture on OCB, meaning organizational culture influences OCB both directly and indirectly through job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri)**

Muhammad Azzidan Zachriyansyah¹, Nurul Asfiah², Yulist Rima Fiandari³
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
E-mail: zaydanlemu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, melibatkan seluruh 35 karyawan divisi produksi sebagai sampel (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi OCB karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi meningkatkan OCB. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi OCB baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunannya, proposal skripsi ini tidak jauh dari keterbatasan dan kekurangan, namun berkat bantuan banyak pihak termasuk dosen pembimbing, keterbatasan dan kekurangan tersebut dapat dikurangi. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Nazarudin Malik, SE., M.Si.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Triningsih Sri Supriyanti, M.P. selaku dosen wali kelas F Angkatan 2020 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan, mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan proposal skripsi ini.
6. Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang bermanfaat guna penyusunan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis lainnya yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga penyusunan proposal skripsi ini.

8. Secara khusus, orang tua saya ayahanda Sujono dan ibunda Uun tercinta yang telah merawat, membesarkan, mendidik serta menyayangi saya dari kecil hingga sekarang ini. Hanya rasa terima kasih yang dapat terucapkan kepada mereka, semoga gelar ini menjadi langkah awal untuk membahagiakan mereka.
9. Segenap pimpinan, serta karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri (IMLI) yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian dan memberikan pelayanan serta memberikan apa yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
10. Serta berbagai pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat, saya ucapkan terimakasih sekali lagi.

Kepada mereka semua, hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan roqib sebagai ibadah yang tiada ternilai.

Malang, 13 Januari 2025


Muhammad Azzidan Zachriyansyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Organizational Citizenhip Behavior (OCB).....	9
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.3 Definisi Operasional Variabel	31
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	34
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Pengukuran Data	35

3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Analisis Rentang Skala.....	35
3.7.2 Analisis PLS-SEM	36
3.7.3 Evaluasi Model Pengukuran PLS-SEM (<i>Outer Model</i>).....	38
3.7.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	39
3.7.5 Analisis SEM Dengan Efek Mediasi.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Profil Perusahaan	41
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Indra Eramulti Logam Industri.....	42
4.2 Karakteristik Responden.....	43
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.3.1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	46
4.3.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	47
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	49
4.4 Hasil Analisis SEM- SmartPLS	50
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	50
4.4.2 Uji Validitas.....	50
4.4.3 Uji Reliabilitas	55
4.5 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	56
4.5.1 Uji Multikolinearitas	56
4.5.2 Uji Hipotesis.....	57
4.5.3 <i>R-Square (R²)</i>	61
4.5.4 <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	62
4.5.5 <i>Effect Size/F-Square</i>	62
4.6 Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan	67

5.2 Keterbatasan Penelitian.....	67
5.3 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN PENELITIAN.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Indra Eramulti Logam Industri	42
Gambar 4. 2 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban Sekala Likert	35
Tabel 3. 3 Penilaian Budaya Organisasi, <i>Organizational citizenship behavior</i> dan Kepuasan Kerja.	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	44
Tabel 4. 4 Karakteristik responden Berdasarkan lama bekerja	45
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	46
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Variabel Budaya Organisasi.....	48
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4. 8 Hasil <i>Outer Loading</i>	50
Tabel 4. 9 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Cross Loadings</i>	53
Tabel 4. 11 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	54
Tabel 4. 12 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	54
Tabel 4. 13 Hasil Nilai <i>Composite Reliability</i>	55
Tabel 4. 14 Hasil Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	56
Tabel 4. 15 Inner VIF (<i>Variance Inflation Factor</i>).....	57
Tabel 4. 16 Hasil <i>direct effects</i>	58
Tabel 4. 17 Hasil <i>Specific Indirect Effects</i>	60
Tabel 4. 18 Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	61
Tabel 4. 19 Nilai <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	62
Tabel 4. 20 <i>F-Square</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Lembar Jawaban 35 Responden	80
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi.....	82
Lampiran 4 Hasil Olah Data SmartPLS	87
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	91



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W., Baliartati, B., & Rafi, A. (2022, January 21). *The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2021.2315128>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (2018th ed.). Zanafa Publishing.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Arifin, M. Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*, 7.
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). *Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator*. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(2).
- Budiono, & Suryani, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT*, 16(1), 29–43.
- Fajriyanto, M. N., & Saragih, H. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Telkomedika Regional Jabar.
- Gafriyani, G., Sukarno, G., Sawitri, D. K., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2023). *Analysis of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Small and Medium Enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban*. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Ghozali, I., & Kusumadewi, A. K. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 untuk Penelitian Empiris* (1st ed.). Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui Kepuasan Kerja. In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 16, Issue 2).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6, 135–142. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM Perusahaan*. UNHI Press Publishing.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company)*. In *JMBE Journal Of Management and Business Environment* (Vol. 2, Issue 1).
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lubis, D. M. G. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Organizational citizenship behavior* pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan. *J-P3K*, 1(2), 109–118. www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Andi.
- Maesaroh, Siti., & Widodo, Sri. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Perawat Ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.

- Mangindaan, Bellania., Tewal, Bernhard., & Lucky, D. L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Noor, I. S., Suriansyah, A., & Noorhapizah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja dan Komunikasi pada Sekolah Luar Biasa Se Kota Banjarbaru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 435–448. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8802>
- Nur Fadilah, F., & Maharani Ekowati, V. (2024). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap OCB Pada BKPSDM. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7571–7580. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>,
- Nurfaisal. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Sman Se-Kota Pekanbaru. 5(2), 2055–2066.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pratama Husodo, Y. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari.
- Reyfalda, M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Bujaya Karya Makmur *The Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at PT. Bujaya Karya Makmur*.
- Robbins, S., Judge, T., & Campbell, T. (2017). *Organizational Behavior* (2nd edition).
- Robbins, S. P., & Judge. (2018). *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.

- Rulianti, E., & Pardede, R. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional , Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Saragi, V. S. sitio. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational citizenship behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. In *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* (Vol. 11, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI, 63–75.
- Syarief, Ahmad., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Vebrianis, S., M, A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *E-Jurnal Universitas Negeri Padang*, 3, 539–548.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Yuliati. (2020). Fokus Ekonomi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Empiris Pada Smk Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 183–200. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>



Lembaga Informasi dan Publikasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang

Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 21/11/2024

Kode : 2526865032

Nama : Muhammad Azzidan Zachriyansyah

NIM : 202010160311285

Prodi : Manajemen

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Indra Eramulti Logam Industri)

Presentase Plagiasi : 2%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

