

# PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*

**Ni Made Vidia Puspita Maranggi<sup>1</sup>**  
**Made Subudi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: vidiavita@ymail.com / telp: +62 82 14 53 21 963

## ABSTRAK

Perilaku OCB merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi. Karyawan dengan perilaku OCB yang tinggi akan bekerja melebihi apa yang diharapkan 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 terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB. Seluruh karyawan pada UD. Agilo Makmur Perkasa Jimbaran, Bali dijadikan populasi yang berjumlah 89 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis jalur digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis menemukan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB, serta kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian ini juga menemukan bahwa iklim psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan.

*Kata kunci: iklim psikologis, kepuasan kerja karyawan, OCB*

## ABSTRACT

*OCB is one key to the success of an organization. Employees with high OCB will work beyond what is expected by the company. Such behavior can be shown with the help of co-workers voluntarily so that employees can work more efficiently in terms of time and energy. The purpose of this research is to analyze the impact of psychological climate on employee job satisfaction and OCB. The population in this study were all employees at UD. Agilo Makmur Perkasa Jimbaran, Bali totaling 89 respondents using census method. The analysis technique used the path analysis. The analysis finds that the psychological climate has positive and significant effect on employee job satisfaction and OCB, as well as employee job satisfaction has significant and positive effect on OCB. This study also found that the psychological climate has a positive and significant effect on OCB through employee job satisfaction.*

*Keywords: psychological climate, employee job satisfaction, OCB*

## PENDAHULUAN

Kesadaran akan pentingnya perubahan menuntut perusahaan agar karyawannya dapat menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Perilaku *in-role* dan

*extra-role* merupakan perilaku yang menjadi tuntutan dalam perusahaan, dimana karyawan mau bekerja melebihi dari yang seharusnya dilakukan diluar tugas formal mereka (Rini, dkk., 2013). Menurut Perdana (2010) salah satu perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan tatanan perilaku umum yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bantuan yang menjadi kebutuhan pekerjaan normal (Triyanto dan Santosa, 2009). Perilaku OCB bersifat sukarela dan bebas memiliki arti perilaku yang tidak diharuskan dalam deskripsi jabatan maupun tuntutan berdasarkan kontrak perusahaan, melainkan sebagai pilihan personal (Prihatsanti dan Dewi, 2010).

Faktor-faktor timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling berkaitan antar satu sama lain, faktor-faktor tersebut diantaranya : kepuasan kerja, iklim organisasi dan budaya, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, persepsi terhadap dukungan organisasi, masakerja, dan jenis kelamin (Andriani, dkk., 2012).

Karyawan dengan OCB yang tinggi tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus, namun OCB menjurus kepada perilaku sosial individu untuk bekerja melebihi harapan perusahaan (Paramita, 2012). Karyawan yang bekerja *overtime* dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga apabila memunculkan perilaku OCB. Sumber daya manusia dari tingkat pimpinan

sampai pada para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung, diantaranya iklim psikologis, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk meningkatkan kinerja karyawan (Firdaus, 2010).

Iklim yang positif perlu dibangun agar karyawan dapat lebih bersosialisasi dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan diluar perusahaan, jika karyawan lebih sopan dan mau bekerjasama akan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan (Soegandhi, dkk.,2013). Iklim psikologis digunakan untuk menyorankan persepsi tentang keadaan kerja dalam psikologis organisasi di mana sikap, kepribadian, perilaku, motivasi, nilai-nilai inti dan pola pikir individu mempengaruhi kinerja organisasi (Hassan *et al.*, 2012). Penelitian yang dilakukan Ribeiro dan Rego (2009) membuktikan bahwa organisasi dan manajer dapat mempromosikan OCB jika mereka menanamkannya dalam iklim psikologis yang baik.

Rego dan Cunha (2007) dalam penelitiannya pada 128 organisasi di Portugal menyatakan bahwa : “ iklim kerja yang kondusif merupakan faktor yang penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan, bahkan membuat karyawan merasa senang atau bahagia dalam bekerja”. Karyawan akan mempersepsikan pengalaman kerja yang dituangkan dalam keadaan psikologis masing-masing individu yang disebut dengan iklim psikologis. Pengalaman kerja yang meningkatkan kesadaran pribadi karyawan dapat diperoleh dari nilai pekerjaan mereka dimana pengalaman ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Lin dan Tseng, 2013).

Teori *perceived organizational support* (POS) menurut Wann Yih dan Htaik (2011) bahwa *perceived organizational support* menyangkut tentang persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi adanya dukungan organisasi akan mempengaruhi perasaan anggota organisasi dalam bereaksi terhadap pekerjaan mereka seperti kepuasan kerja dan suasana hati yang positif yang dipengaruhi oleh lingkungan, keterlibatan dalam bekerja, sehingga dapat mengurangi perilaku terlambat, bolos dan intensi keluar masuk (*turnover*) (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Kepuasan kerja merupakan konsekuensi langsung dari iklim psikologis yang positif (Biswas dan Varma, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Yekty (2006) menyatakan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila perusahaan mampu menciptakan iklim psikologis yang baik maka kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin baik pula.

Cekmecelioglu *et al.* (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor utama bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi (Amin dan Saleh, 2014). Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal, sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk (William dan Setiawan, 2013). Organisasi akan menerapkan perilaku OCB

apabila dapat menciptakan iklim psikologis yang baik (Ribeiro dan Rego, 2009), yang berkonsekuensi langsung terhadap kepuasan kerja (Biswas dan Varma, 2007). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh maka karyawan akan semakin suka menunjukkan perilaku OCB (Quzwini, 2013).

Pengaruh iklim psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB dalam penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada UD. Agilo Makmur Perkasa Jimbaran, Bali. Hasil observasi langsung ke perusahaan, permasalahan yang terkait dengan iklim psikologis diakibatkan ruang lingkup kerja UD. Agilo Makmur Perkasa tergolong cukup luas dimana dalam sehari terdapat empat *shift* karyawan yang bekerja dengan orang yang berbeda setiap harinya. Kondisi ini akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang situasi kerja sehingga timbul diferensiasi sikap kerja antar karyawan. Perbedaan persepsi tersebut menyebabkan ketidakcocokan antar beberapa karyawan. Persepsi dari satu individu akan mempengaruhi persepsi individu lainnya sehingga terbentuklah iklim psikologis (Ashkanasy dkk, dalam Yekty, 2006).

Iklim psikologis yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan (Yekty, 2006). Teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh beberapa ahli menyatakan perbedaan persepsi merupakan salah satu dari penilaian kepuasan kerja individu (Castillo dan Cano, 2004). Permasalahan yang terjadi pada UD. Agilo Makmur Perkasa terkait dengan kepuasan kerja karyawannya yaitu terletak pada dimensi rekan kerja. Perbedaan persepsi masing-masing individu dapat mempengaruhi hubungan baik antar sesama rekan kerja, sehingga timbul permasalahan lain khususnya dalam hal

kepedulian terhadap sesama rekan kerja yaitu mereka menjadi enggan menunjukkan perilaku OCB.

Permasalahan terkait dengan OCB sering terjadi ketika tingkat permintaan produksi meningkat, sehingga beberapa beban pekerjaan karyawan pada bagian produksi meningkat. Karyawan yang bekerja pada divisi lain merasa hal tersebut bukan tanggung jawabnya, sehingga tidak ada kesadaran dan inisiatif dalam membantu sesama rekan kerjanya yang menyebabkan tingkat persentase realisasi produksi berbeda-beda sehingga belum dapat terealisasi dengan baik. Hal ini bertentangan dengan salah satu dimensi OCB yaitu *altruism* yang berarti, perilaku sukarela menolong karyawan lain tanpa unsur paksaan pada tugas-tugas mengenai operasional organisasi (Allison *et al.*, 2001).

Triningsih dan Wahyuni (2003) menyarankan untuk mempertimbangkan faktor internal dan eksternal individu dalam meneliti penyebab sebuah perilaku. Oleh karena itu dipilih dua variabel dalam penelitian ini, yaitu iklim psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu : 1) untuk menganalisis pengaruh iklim psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) untuk menganalisis pengaruh iklim psikologis terhadap OCB, 3) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap OCB.

Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

- H<sub>1</sub>: Iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
- H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif terhadap variabel iklim psikologis, kepuasan kerja karyawan dan OCB. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan responden karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 89 orang dengan menggunakan metode sensus, tanpa mengikutsertakan pimpinan perusahaan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian ini yang hasilnya diukur menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai 1 sampai 4 poin. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No.	Variabel	Pertanyaan	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Cronbach Alpha
1.	Iklim Psikologis	Dukungan Manajemen (X1.1)	0,933	0,980
		Kejelasan Peran (X1.2)	0,956	
		Ekspresi Diri (X1.3)	0,929	
		Kontribusi (X1.4)	0,925	
		Pengakuan (X1.5)	0,929	
		Tantangan (X1.6)	0,925	
2.	Kepuasan Kerja Karyawan	Rekan Kerja (Y1.1)	0,964	0,978
		Gaji (Y1.2)	0,889	
		Pekerjaan Itu Sendiri (Y1.3)	0,971	
		Promosi (Y1.4)	0,934	
		Supervisi (Y1.5)	0,919	
3.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	<i>Altruism</i> (Y2.1)	0,913	0,982
		<i>Conscientiousnes</i> (Y2.2)	0,982	
		<i>Civiv Virtue</i> (Y2.3)	0,950	
		<i>Courtesy</i> (Y2.4)	0,982	

	<i>Sportmanship</i> (Y2.5)	0,908	
--	----------------------------	-------	--

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Besarnya nilai koefisien korelasi yaitu lebih besar dari 0,3 dinyatakan valid dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2012:188).

### 1) Pengujian Sub-struktur 1

Iklm psikologis (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y1). Persamaan sub-struktur 1, sebagai berikut.

$$Y1 = P_1 X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

**Tabel 2.**  
**Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur 1**

Nama Kolom	Model Summary	Coefficients		
	R <sup>2</sup> (R Square)	Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
Nilai	0,339			
X		0,582	6,677	0,00

Sumber: Data diolah, 2014

$$Y1 = 0,582X + e_1$$

$$\text{Pengaruh error (Pe)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1-0,339} = 0,813 = 81,3 \%$$

### 2) Pengujian Sub-struktur 2

Iklm psikologis (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y2). Persamaan sub-struktur 2, sebagai berikut.

$$Y2 = P_1 X + P_2 Y1 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

**Tabel 3.**  
**Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur 2**

Nama Kolom	Model Summary	Coefficients		
	R <sup>2</sup> (R Square)	Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
Nilai	0,793			
X		0,240	3,973	0,00
Y1		0,729	12,086	0,00

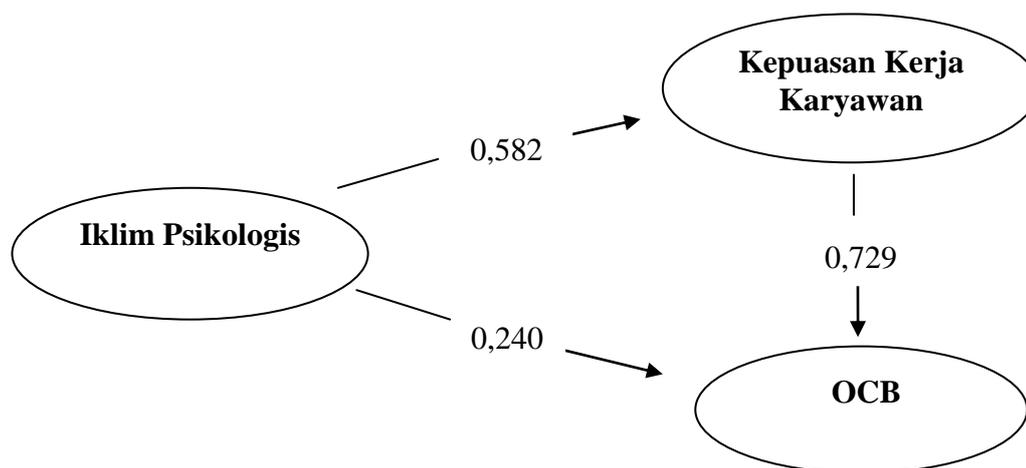
Sumber: Data diolah, 2014

$$Y2 = 0,240X + 0,729 + e_2$$

$$\text{Pengaruh error (Pe)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$Pe_2 = \sqrt{1-0,793} = 0,454 = 45,4 \%$$

Hasil perhitungan koefisien jalur menggunakan *Software* SPSS versi 17.0 *for windows*, berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 dapat digambarkan analisis jalur hubungan antar variabel sebagai berikut.



**Gambar 1. Analisis Jalur Sub-Struktur 1 dan Sub-Struktur 2**

Sumber: Data diolah, 2014

### **Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa iklim

psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, apabila perusahaan mampu menciptakan iklim psikologis yang baik maka kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin baik pula.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya ditemukan oleh Biswas dan Varma (2007) yang membuktikan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yekty (2006) pada menyatakan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Parker *et al.* (2003) menyatakan bahwa iklim psikologis mempunyai hubungan kuat dengan perilaku organisasi karyawan, diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap OCB**

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, iklim psikologis yang baik di perusahaan akan membuat karyawannya merasa lebih terlibat didalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menerima lingkungan kerjanya sebagai suatu hal yang menyenangkan dan nyaman secara psikologis sehingga karyawan akan lebih sering memunculkan perilaku OCB.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya ditemukan oleh Ribeiro dan Rego (2009), Eisele dan D'Amato (2011), Firdaus (2010) yang membuktikan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Disimpulkan bahwa semakin baik iklim psikologis dalam suatu

perusahaan akan semakin meningkatnya perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap OCB**

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, karyawan yang puas akan lebih sering menunjukkan perilaku OCB dengan membantu individu lain melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya ditemukan oleh Angelina dan Subudi (2014), Fatimah dan Halim (2011), dan Lee *et al.* (2013) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Disimpulkan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin sering karyawan akan menunjukkan perilaku OCB.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu: 1) Iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 58,2 persen, yang artinya 58,2 persen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh iklim psikologis dan sisanya sebesar 41,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. 2) Iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 24 persen, yang artinya 24 persen OCB dipengaruhi oleh iklim psikologis dan sisanya sebesar 76 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan sebesar 42,5 persen,

yang artinya 42,5 persen OCB hanya dapat dipengaruhi secara langsung oleh iklim psikologis melalui kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 57,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. 3) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan besar pengaruh langsung sebesar 72,9 persen, yang artinya 72,9 persen OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 27,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Bagi perusahaan, pihak manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan manajemen pembagian kerja karyawannya sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi para karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap sesama rekan kerjanya sehingga dalam pelaksanaan kegiatan produksi menjadi lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga. Komunikasi antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan hendaknya lebih ditingkatkan lagi. Perusahaan harus dapat menerima dan mendengar keluhan kesah para karyawannya agar terjalin hubungan baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Bagi peneliti yang berminat untuk mengembangkan model ini, dapat memperluas jumlah sampel dan lokasi penelitian mengingat peneliti hanya meneliti pada satu lokasi penelitian serta dapat menambah jumlah variabel bebas yang mempengaruhi OCB sehingga dapat diketahui variabel apa saja yang memperkuat pengaruh iklim psikologis terhadap OCB.

## REFERENSI

- Allison, B.J., Voss, R.S and Dryer, S.2001. Student classroom and career success: The role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76 (5), pp: 282-289.
- Amin, Rashidah Mohamad I.A and Munir Saleh. 2014. The Link Between Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: A Case Study on Local Government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (5) ISSN: 2222-6990.
- Andriani,Gita., M. As'ad Djalali dan Diah Sofiah. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 03 (1), pp: 341-345.
- Angelina, A., dan Made Subudi. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Alit's Beach, Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), pp: 1035-1049.
- Biswas, S., and A. Varma. 2007. Psychological Climate and Individual Performance in India: Test of a Mediated Model. *Employees Relation*, 29 (6), pp: 664-676.
- Castillo, J. X., and J. Cano.2004. Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty. *Journal of Agricultural Education*,45(3), pp: 65-74.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., Ayse Gunseland Tugce Ulutas.2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58,pp: 363– 369.
- Eisele, Per and Alessia D'Amato. 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 (1, 2), pp: 4–21.
- Fatimah, Amiraa and Halim. 2011. The Relationships Between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika Journal of Social Science & Humanity*, 19(S), pp: 115-121.
- Firdaus, Fathan. 2010. Pengaruh Iklim Psikologis Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel mediasi studi pada PT.

- Eindsted-KBN Jakarta. *Skripsi*, Sarjana Jurusan Ekonomi Manajemen pada Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hassan, Masood., Ammara Akram and Sana Naz. 2012. The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (3), pp: 2162-3058.
- Lee, U. H., Kim, H.K and Kim, Y.H.2013. Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(1), pp: 54-65.
- Lin, Li- Fen, and Chun - Chieh Tseng. 2013. The Influence of Leadership Behaviour and Psychological Empowerment on Job Satisfaction. *The International Journal of Organizational Innovation*.5 (4).
- Paramita, Patricia Dhiana. 2012. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) :Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja*. 10 (24), pp: 1412-8489.
- Parker C.P, Baltes BB, Scott Young., Robert A., Huff JW., Lacost HA, and Roberts JE. 2003. Relationship Between Psychological Climate Perception and Work Outcome a Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp: 389-416.
- Perdana, Adam M.P. 2010. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Karyawan PT Bumi Serpong Damai Tbk. Tangerang.*Skripsi* Sarjana Jurusan Psikologi pada Fakultas psikologi Universitas Islam Negeri, Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Prihatsanti, U. dan Dewi, K.S. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo.*Jurnal Psikologi Undip*,7 (1).
- Quzwini, Muhammad. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai Lapas Kelas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi*, 01 (1).<http://ejournal.umm.ac.id>.
- Rego, Armenio and Miguel Pina Cunha. 2007. Authentizotica Climate and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance. *Journal of Business Research*. pp:739-752.
- Rhoades, L, and Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp: 698-714.
- Ribeiro, Neuza and Arménio Rego. 2009. Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?.World

Academy of Science, Engineering and Technology. *International Science Index*, 3 (6).waset.org/Publication/3212.

- Rini, Dyah P., Rusdarti dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi pada PT.Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), pp: 2337-6082 69.
- Soegandhi, Vennecia Marchelle., Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1): h: 1-12.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinsasi*. Bandung : Alfabeta.
- Triningsih, E., dan S. Wahyuni. 2003. Pengaruh Atribut Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT. Pondok Solo Permai, Solo Baru, Sukoharjo). *Jurnal Fokus Manajerial*, 1 (2), pp: 89-101.
- Triyanto, Agus dan Elisabeth Cintya Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), hlm: 1-13.
- Wann Yih, Wu., dan Sein Htaik. 2011. The Impact Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry. *The 11 International DSI And The 16<sup>th</sup> APDSI Joint Meeting*.
- William, Theophilus dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) Di PT. CB Capital. *AGORA*, 1(1).
- Yekty, Rakhesma Pasaty. 2006. Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java Semarang). *Thesis*, program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.