

INDIKATOR SEBAGAI PEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI SAHID GROUP HOTEL DI SOLO

Agus Solikhin

Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

Email. agussolikhin81@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini menganalisis indikator sebagai pembentuk komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pegawai sahid group hotel di solo. Populasi dari penelitian ini adalah Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Sahid Jaya, Hotel Sahid Kusuma, Hotel Lor In dan Hotel Alila yang berada di Kota Surakarta yang berjumlah 606 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 241 karyawan dan responden dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, dari 241 kuesioner yang disebar terdapat 118 kuesioner yang dapat digunakan sedangkan sisanya tidak dapat digunakan karena responden tidak lengkap dalam mengisi kuesioner. Sehingga sampel penelitian ini sebanyak 118 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan analisis factor konfirmatori (CFA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang dipersepsikan terkuat sebagai pembentuk komitmen organisasi yaitu *affective commitment* khususnya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Indikator yang dipersepsikan terkuat sebagai pembentuk *Organizational citizenship behavior* yaitu *sportsmanship* khususnya menahan diri untuk tidak mengeluh.

Kata kunci: komitmen organisasi dan OCB

Pendahuluan

Kota Solo yang memang benar-benar berbeda dari Kota lainnya. Kota Solo merupakan salah satu Kota yang paling unik dan menarik untuk di kunjungi. Disamping Kota yang punya banyak tempat wisata yang unik. Beragam tempat wisata menjadi daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung ke Kota Solo, sehingga perlu diimbangi dengan tingkat hunian (Hotel) yang layak bagi wisatawan. Hotel selain menjadi fasilitas penginapan bagi wisatawan, juga dapat berfungsi sebagai wadah untuk memperkenalkan kebudayaan daerah dan membantu menaikkan kunjungan wisata ke Kota Solo. Upaya yang dilakukan adalah

dengan memaksimalkan *agenda event* seni dan budaya yang dimiliki Kota Solo.

Semakin ketatnya persaingan usaha perhotelan memacu pihak manajemen hotel berusaha menemukan solusi agar usaha terus berkembang. Untuk itu setiap perusahaan perhotelan dituntut melakukan beberapa program peningkatan manajemen, penghematan biaya tanpa mengurangi pelayanan kepada pelanggan agar memiliki daya saing untuk berkompetisi. Kualitas pelayanan sangat erat kaitannya dengan produktifitas yang memiliki acuan pada kinerja organisasi, untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi manajemen diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena hotel bergerak di

bidang jasa yang mengutamakan kualitas layanan.

Peningkatan kinerja pegawai akan ditentukan oleh bagaimana pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi. Luthans (2006:249) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja (Allen and Meyer:1990). Budaya Organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai apabila pegawai memiliki Komitmen Organisasi yang kuat terhadap organisasi. Hal ini dikuatkan dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Rashid, *et al.* (2003), Jandeska dan Kraimer (2005), Zain, *et al* (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja yaitu Kinerja Pegawai. Baron dan Greenberg (2000:191) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Yiing and Ahmad (2009), Suali (2017), Mahmud (2020), menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Terkait dengan OCB, Organ (1988:120) mengungkapkan OCB merupakan perilaku sukarela individu (dalam

hal ini pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2009:40) OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Dasar kepribadian untuk OCB mencirikan pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Peningkatan Kinerja Pegawai ditentukan oleh OCB. OCB merupakan perilaku organisasi yang dapat membuat pegawai benar-benar merasa terlibat seperti bagian di dalam organisasi dan berperilaku untuk bekerja lebih dari tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian Sudarma (2011), Yusuf dan Mardiana (2012), Lestari dan Ghaby (2018) menyatakan OCB berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan melihat fenomena yang ada dan kajian empiris terdahulu menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan tentang indikator apa saja yang dapat membentuk komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*

Kajian Pustaka

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Luthans (2006:124) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mayer dan Allen (1990:90), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Baron dan Greenberg (2000:191) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Mathis dan Jakson (2008:85) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi, Sopiah (2008:86) menandai komitmen organisasi dengan adanya : 1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi; 2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Meyer dan Allen (1990:94) mengajukan tiga model komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu: *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja

pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Meyer dan Allen (1990:96) berpendapat setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda, yaitu : Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan – perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan

perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (2006:120) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut Luthans (2006:251) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi/kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri/trait *predisposes* karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.

Robbins & Judge (2008) mengutarakan bahwa perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior – OCB*) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung organisasi tersebut untuk dapat berfungsi secara efektif. Lebih lanjut Robbins & Judge (2008) mengungkapkan bahwa contoh perilaku OCB yang baik adalah membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri dalam melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak berkepentingan, hormat dan patuh pada peraturan, dan menoleransi gangguan yang kadang terjadi pada saat kerja.

Organ dan Konovsky (1989:298), OCB dibangun dari lima dimensi yang masing-masing bersifat unik, yaitu: *Altruism*, kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam situasi yang sulit. *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi. *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih dari yang diharapkan. *Courtesy*, perilaku seseorang dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi teman kerja. *Sportsmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan di dalam memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif (*positif thinking*) terhadap organisasi. OCB menurut Organ dan Konovsky (1989:298), adalah OCB adalah perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit terkait dengan sistem *reward*, dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi (*as the behavior of individuals who have the freedom to choose, which do not directly or explicitly associated with the reward system, and contribute to the effectiveness and efficiency of the functioning of the organization*). OCB adalah perilaku dari bawahan yang bekerja melebihi pekerjaan. Indikator yaitu: 1) *Altruism*; 2) *Civic virtue*; 3) *Conscientiousness*; 4) *Courtesy*; 5) *Sportsmanship*.

Metode

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai Hotel Sahid Jaya, Hotel Sahid Kusuma dan Hotel Sahid Griyadi di Kota Surakarta yang berjumlah 291 pegawai, dengan ukuran populasi 291 orang dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 5% maka besarnya sampel berjumlah 168

pegawai, maka selanjutnya responden dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik sampling probabilitas di mana masing-masing responden memiliki probabilitas terpilih yang diketahui dan setara, sedangkan pemilihan responden dilakukan dengan cara undian, nama dari masing-masing pegawai dimasukkan dalam suatu wadah, kemudian dilakukan pengambilan undian pada masing-masing lokasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu unsur penelitian yang menceritakan bagaimana mengukur suatu variabel yang memuat indikator-indikator yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan untuk variabel-variabel tersebut. Definisi operasional variabel dan variabel indikator disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Komitmen Organisasi	<i>Affective commitment</i>	Bangga menjadi bagian dari perusahaan. Merasa memiliki perusahaan.
		<i>Continuance commitment</i>	Perusahaan memberi inspirasi untuk berkarier. Perusahaan tempat yang terbaik untuk bekerja.
		<i>Normative commitment</i>	Memiliki kewajiban untuk memajukan perusahaan. Merasa bersalah apabila pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja secara sukarela. Membantu teman jika membutuhkan bantuan.
		<i>Civicvirtue</i>	Bersedia memberikan pelayanan yang maksimal. Menjaga reputasi perusahaan.
		<i>Conscientiousness</i>	Bersedia kerja lembur. Selalu tiba lebih awal, sehingga mengerjakan pekerjaan sesuai jadwal.
		<i>Courtesy</i>	Tidak segan memberi penjelasan berkaitan dengan tugas kepada rekan kerja. Selalu membantu mengatur kebersamaan.
		<i>Sportsmanship</i>	Menahan diri untuk tidak mengeluh. Memiliki kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh.

Mengukur instrumen variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *Skala Likert* dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju).

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik analisis factor konfirmatori (CFA). Sementara CFA digunakan untuk riset di mana peneliti sudah mempunyai pengetahuan mengenai struktur variabel laten yang melandasinya. Didasarkan pada teori atau riset empiris, yang bersangkutan membuat postulat/asumsi /reasoning hubungan antara pengukuran yang diobservasi dengan faktor-faktor yang mendasari sebelumnya. Karena hanya

berfokus pada hubungan antara faktor-faktor dan semua variabel yang diukur, khususnya CFA disebut measurement model dalam

perspektif *Structural Equation Modeling* (SEM)

Hasil

Pengujian Instrumen

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas butir pertanyaan

Variabel	Butir	Korelasi		Koefisien	
		r_{hitung}	Status	alpha	status
Komitmen Organisasi	Y1.1.1	0.742	Valid	0.744	Reliabel
	Y1.1.2	0.734	Valid		
	Y1.2.1	0.706	Valid		
	Y1.2.2	0.606	Valid		
	Y1.3.1	0.565	Valid		
	Y1.3.2	0.631	Valid		
OCB	Y2.1.1	0.494	Valid	0.810	Reliabel
	Y2.1.2	0.609	Valid		
	Y2.2.1	0.764	Valid		
	Y2.2.2	0.689	Valid		
	Y2.3.1	0.723	Valid		
	Y2.3.2	0.439	Valid		
	Y2.4.1	0.646	Valid		
	Y2.4.2	0.659	Valid		
	Y2.5.1	0.514	Valid		
	Y2.5.2	0.543	Valid		

Berdasarkan hasil pengujian instrumen, menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas dan reliabilitas.

Hasil Confirmatory Factor Analysis

Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk variabel laten dengan CFA dan penentuan indikator dari variabel penelitian didasarkan pada nilai *factor loading*. Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk variabel laten dengan CFA dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Organisasi

Penentuan indikator dari variabel komitmen organisasi didasarkan pada nilai *factor loading*. Ringkasan hasil uji CFA terhadap indikator yang membentuk variabel organisasi pembelajaran tampak pada Tabel 3

Tabel 3 Factors Loading (λ) Pengukur Variabel Komitmen Organisasi

Indikator dan Variabel			FL	CR	p
<i>Affective commitment</i>	<--	Komitmen organisasi	0,760	6,694	0,000
<i>Continuance commitment</i>	<--	Komitmen organisasi	0,642	6,694	0,000
<i>Normative commitment.</i>	<--	Komitmen organisasi	0,760	-	-

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa indikator yang membentuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai *factors loading* (FL) dengan taraf signifikansi (p) < 0,05 dan nilai C.R yang menunjukkan angka lebih besar dari 2,0. Dengan demikian berarti semua indikator tersebut merupakan indikator penting sebagai pembentuk komitmen organisasi dan *affective*

commitment merupakan indikator terkuat sebagai pembentuk komitmen organisasi.

Hasil Confirmatory Factor Analysis OCB

Penentuan indikator dari variabel OCB didasarkan pada nilai *factor loading*. Ringkasan hasil uji CFA terhadap indikator yang membentuk variabel organisasi pembelajaran tampak pada Tabel 4

Tabel 4 Factors Loading (λ) Pengukur Variabel OCB

Indikator dan Variabel			FL	CR	p
Altruism	<--	OCB	0,434	4,916	0,000
Civic virtue	<--	OCB	0,326	3,916	0,000
Conscientiousness	<--	OCB	0,427	4,131	0,000
Courtesy	<--	OCB	0,598	5,024	0,000
Sportsmanship	<--	OCB	0,885	-	-

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa indikator yang membentuk variabel OCB memiliki nilai *factors loading* (FL) dengan taraf signifikansi (p) < 0,05 dan nilai C.R yang menunjukkan angka lebih besar dari 2,0. Dengan demikian semua indikator tersebut merupakan indikator penting sebagai pembentuk OCB dan *sportsmanship* merupakan indikator terkuat sebagai pembentuk OCB.

Pembahasan

Komitmen organisasi dibentuk dari indikator *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Indikator yang dipersepsikan terkuat sebagai pembentuk komitmen organisasi yaitu *affective commitment* khususnya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Hasil ini mendukung pendapat Meyer dan Allen (1990:59) bahwa komitmen dalam

berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasi yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Meyer dan Allen (1990:59) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dibentuk oleh *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Organizational citizenship behavior terbentuk oleh lima indikator yaitu *altruism*, *civicvirtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. Indikator yang dipersepsikan terkuat sebagai pembentuk *Organizational citizenship behavior* yaitu *sportsmanship* khususnya menahan diri untuk tidak mengeluh. Hasil kajian ini menguatkan pendapat yang dikemukakan oleh Organ, (1988:120) bahwa *organizational citizenship*

behavior, yaitu secara sukarela membantu orang lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, menyediakan nasehat atau usulan-usulan yang berguna. Jadi terdapat landasan kepribadian yang mencerminkan ciri-ciri kecenderungan perilaku bawahan untuk bersikap kooperatif, siap membantu, peduli dan mau berkorban. Organ, (1988:120) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* dibentuk oleh *altruism*, *civicvirtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori dijelaskan bahwa indikator yang dipersepsikan terkuat sebagai pembentuk komitmen organisasi yaitu *affective commitment* khususnya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Indikator yang dipersepsikan terkuat sebagai pembentuk *Organizational citizenship behavior* yaitu *sportsmanship* khususnya menahan diri untuk tidak mengeluh.

Bagi Pimpinan Hotel Sahid Jaya, Hotel Sahid Kusuma dan Hotel Sahid Griyadi, perlu perlu menciptakan *normative commitment* seperti adanya kewajiban untuk memajukan perusahaan dan merasa bersalah apabila pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pimpinan menerapkan *courtesy* seperti tidak segan memberi penjelasan berkaitan dengan tugas kepada rekan kerja dan selalu membantu mengatur kebersamaan.

Daftar Pustaka

- Allen, Natalie J and Meyer, John P. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Countinuanace And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron, R and Greenberg, J. 2000. Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work). Eight edition, Prentice Hall.
- Lestari, E. Rahayu dan Ghaby, N.K. Fithriyah 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Volume 7, Nomor 2. pp. 116-123
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw Hill, Boston
- Mahmud, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 4 Nomor 1.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Rashid, Md. Z. Abdul, Sambasivan, M. dan Johari, Juliana. 2003. The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance, *Journal of Management Development*, Vol.22, No. 8.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Suali, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, vol. 5, no. 2.
- Sudarma, K. 2011. Analisis kesejahteraan berbasis kinerja melalui Competency dan *organizational citizenship*

- Behavior (OCB) pada tenaga administrasi pada Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 7 Nomor 1
- Yiing, Lee Huey dan Kamarul Zaman Bin Ahmad, 2009, The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction, and Performance, *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1): 53-86.
- Yusuf, R. Mardiana, Nurdjannah, H, Anis., E, Syamsul Bahri, and Antonius, S. 2012. The Antecedents of Employee's Performance: Case Study of Nickel Mining's Company, Indonesia. *Journal of Business and Management*, Volume 2, Issue, PP 22-28
- Zain, Zahariah., Razanita Ishak & Erlane K Ghani. 2009. "The Influence Of Corporate Culture On Organizational Commitment: A Study On Malaysian Listed Company". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Issue 17, 2009, pp.16 – 26