

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*, DAN *JOB SATISFACTION* DALAM PERSPEKTIF ISLAM

¹Fadillah Khairunnisa, ²Ismail Yusanto, ³Yuana Tri Utomo
Manajemen Bisnis Syariah, STEI Hamfara, Yogyakarta

[¹fadillahkhrn@gmail.com](mailto:fadillahkhrn@gmail.com), [²ismailyusanto@gmail.com](mailto:ismailyusanto@gmail.com), [³yuanatriutomo@gmail.com](mailto:yuanatriutomo@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses meningkatnya kinerja karyawan dengan self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), dan job satisfaction dalam perspektif Islam. Informasi mengenai variabel-variabel penelitian tersebut diperoleh dengan kajian literatur melalui pembacaan yang serius terhadap berbagai sumber, terutama ajaran Islam. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa proses meningkatnya kinerja karyawan dengan self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), dan job satisfaction memiliki karakter masing-masing yang berbeda.

Kata Kunci: kinerja karyawan, self efficacy, organizational citizenship behavior, job satisfaction

Abstract

This study aims to determine the process of improving employee performance with self-efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), and job satisfaction in an Islamic perspective. Information about these research variables was obtained by reviewing the literature through a serious reading of various sources, especially Islamic teachings. The results of this study found that the process of improving employee performance with self-efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), and job satisfaction has different characteristics.

Keywords: Employee Performance, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan berada pada kedudukan tertinggi di antara makhluk yang lain adalah manusia. Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT sebagai *khalifah* di muka bumi, sebagaimana yang telah tercantum dalam QS. Al-Baqarah ayat 30, dan QS. Al-An'am ayat 165 sebagaimana berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (QS. Al-Baqarah: 30).

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ
سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: "Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" (QS. Al-An'am: 165).

Allah SWT menciptakan manusia dengan segala kesempurnaan di dalamnya, dengan akal, perasaan, serta tubuh yang luar biasa. Segala hal yang diberikan Allah SWT kepada manusia dimaksudkan agar manusia menjadi seorang individu yang mampu mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna, sehingga mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya (Haluty, 2014). Hasan Lunggalung (1995) menyatakan potensi yang dimiliki manusia memiliki kedudukan penting sebagai sebuah karunia yang telah diberikan oleh Allah SWT untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang *khalifah* di muka bumi.

Dewasa ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat diperhatikan. Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi atau perusahaan, dimana

Sumber Daya Manusia (SDM) ini memiliki fungsi sebagai aset (Susan, 2019). Dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, atau teknologi, Sumber Daya Manusia (SDM) tetap merupakan elemen utama dalam perusahaan atau organisasi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Tufa, 2015). Sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan biasa disebut dengan karyawan. Posisinya yang vital menjadi aset yang menduduki posisi terpenting dalam perusahaan untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebagai seorang Muslim, menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik harus memahami bahwa bekerja untuk mencari nafkah adalah menjadi suatu kewajiban, pun bekerja bisa bernilai ibadah ketika melaksanakannya dengan memperhatikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang harus diperhatikan seorang Muslim. Utomo (2023) menjelaskan ayat Al-Qur'an tentang perintah ini sebagaimana dalam ayat berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu, dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah"* (QS. Al-Baqarah: 172).

Kinerja dari karyawan inilah penentu dalam mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan (I. P. Lestari, K, & Wulandari, 2015). Kinerja merupakan sebuah gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi, serta sasaran organisasi/perusahaan yang terurai dalam perencanaan strategis (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Menurut Tasmara (2008), kinerja dalam pandangan Islam, juga dapat dipahami sebagai suatu hasil dari sebuah upaya yang bersungguh-sungguh dengan memberikan pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisaikan dirinya sebagai makhluk Allah SWT yang harus menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan disebuah perusahaan, maka ada beberapa faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Siagian (2002), *job satisfaction* (kepuasan kerja) menjadi faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan disamping beberapa faktor lainnya. Handoko (2001:193) dalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana sikap positif karyawan terlihat dalam pekerjaan

dan segala sesuatu yang ia hadapi di lingkungan kerja. Dalam pandangan Islam *Job satisfaction* dapat digambarkan bagaimana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya secara sempurna dan profesional, sehingga Allah SWT meridhainya, sebagaimana yang telah ada dalam QS. At-Taubah: 59.

Job satisfaction yang muncul dalam diri seorang karyawan tidak lepas dari keyakinan dalam diri mereka, bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan kemampuan yang ia miliki. Suatu kepercayaan atau keyakinan yang muncul dalam diri seorang karyawan karena ia percaya atas kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mampu mencapai keberhasilan, inilah yang disebut *self efficacy* (efeksi diri) (Putri & Wibawa, 2018). Pandangan Islam juga menjelaskan kata kunci dari *self efficacy* sendiri adalah kepercayaan (iman) (J, 2014). *Self efficacy* yang terus meningkat pada setiap diri karyawan akan mampu membawa mereka menjadi karyawan yang lebih tenang dan tidak cemas dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang sulit. Sehingga, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* menjadi suatu hal yang dibutuhkan dalam mewujudkan peningkatan *job satisfaction*, yang juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain itu, ada beberapa kriteria perilaku karyawan yang juga mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti, mempunyai kapasitas sosial dalam bekerjasama antar karyawan, memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam usaha kelompok kerja untuk mewujudkan tujuan bersama, dan mengusung keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu serta perusahaan. Kriteria perilaku karyawan ini yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Suzanna, 2017). Secara sederhana, kita dapat memahami bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi individu karyawan dalam melibahi tuntutan pekerjaannya di tempat kerja, dengan melakukan perilaku-perilaku yang telah disebutkan sebelumnya. Hal tersebut pun akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lain. Jika kita telaah, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hasil dari ajaran Islam, untuk saling tolong-menolong dalam berbuat kebajikan, seperti halnya dalam QS. Al-Maidah: 2 (Adiawaty, 2021). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis ingin melakukan penelitian secara mendalam dan strategis dengan judul “Pengaruh Self Efficacy dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh

Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada PT. Liebherr Indonesia Perkasa)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka. Informasi-informasi yang didapatkan menjadi data yang sangat penting untuk diolah dengan analisis dalam proses penelitian ini. Sumber informasi dari ajaran Islam terutama sumber baku yaitu al-Quran dan sumber-sumber yang lain, seperti: buku-buku dan artikel-artikel yang sudah publish di jurnal dan dilacak oleh peneliti melalui google scholar. Informasi yang sudah terkumpul kemudian diklasifikasikan menurut kepentingan penelitian ini dengan pembacaan yang mendalam dan serius sampai jenuh. Hasil temuan penelitian ini disajikan dalam sistematika sebagaimana hadir di artikel ini.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa proses meningkatnya kinerja karyawan dengan self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), dan job satisfaction memiliki karakter masing-masing yang berbeda. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan. Self efficacy adalah keyakinan karyawan dalam bekerja. Organizational citizenship behavior merupakan perilaku atau sikap karyawan dalam bekerja, seperti suka bekerjasama dan sebagainya. Job satisfaction adalah kepuasan bekerja seorang karyawan. Masing-masing variabel saling mempengaruhi secara positif karena adanya keimanan yang menancap dalam diri karyawan muslim.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu di sebuah perusahaan (Wartono, 2017). Kinerja sendiri adalah hal yang bersifat individual karena, memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda antar karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja atau kinetika energi kerja merupakan keluaran yang dilahirkan oleh indikator-indikator atau fungsi-fungsi suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan:2009) dalam

(Ainanur & Tirtayasa, 2018). Posisi kinerja karyawan bagi perusahaan adalah menjadi modal utama untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri (Sutrisno, Haryono, & Warso, 2016). Konsep dalam kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan di perusahaan (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019). Islam memandang kinerja sebagai suatu hasil dari kereligiousan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari niat bekerjanya berdasarkan karena Allah SWT, dalam setiap pekerjaannya melekatkan kaidah *syariah* secara *kaffah*, serta memahami bahwa Allah SWT akan membalas setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Job Satisfaction

Menurut Hoppock dalam Aziri (2011) menjelaskan kepuasan kerja dengan definisi sebagai suatu kombinasi dari keadaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan yang dimana menyebabkan seseorang secara jujur mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya. *Job Satisfaction* berbicara mengenai apakah pekerjaan yang dikerjakan dapat merangsang emosi menyenangkan dan perasaan positif dari karyawan. Sehingga, dapat dipahami job satisfaction berorientasi pada afeksi yang mengukur emosi dan perasaan karyawan dalam bekerja. Jika emosi atau perasaannya positif, berarti karyawan tersebut telah mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Zhu, 2012).

Spector (1997) mengungkapkan 3 (tiga) fitur penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja yang tinggi disinyalir dapat berfungsi sebagai indikator yang baik dari efektivitas karyawan. Kedua, kepuasan kerja yang tinggi mampu menghasilkan perilaku karyawan yang positif, begitu pula sebaliknya. Ketiga, menjadi bahan evaluasi yang dapat berfungsi sebagai indikasi mana yang harus dirubah atau diperbaiki oleh unit organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam sendiri ialah suatu perasaan bahagia yang didapat sebelum, saat, dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan pada keyakinan bahwa melaksanakan pekerjaan tersebut adalah bentuk ketakwaan (keshalihan) dan dilakukan untuk mendapat ridha Allah SWT, hal ini dinyatakan oleh Baharom dkk (2014) dalam (Sari & Shohib, 2023).

Self Efficacy

Menurut Lunenburg, *self efficacy* adalah keyakinan (*belief*) pada diri seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi diberbagai situasi, dan mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas tertentu, sehingga individu tersebut mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai (Lunenburg, 2011). Melakukan evaluasi seseorang terkait kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, dan mencapai tujuan, serta menangani suatu masalah juga dapat diartikan sebagai *self efficacy* (Suciati, 2014). Teori *self efficacy* sendiri pertama kali diusung oleh Albert Bandura (1986), dimana ia mendefinisikan *self efficacy* adalah sebagai pertimbangan subjektif individu terhadap kemampuannya untuk merangkai tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas khusus yang dihadapi. Tanda dari *self efficacy* sendiri adalah rendahnya tingkat stress dan kecemasan seseorang.

Kata kunci *self efficacy* dalam perspektif Islam adalah kepercayaan, dimana dalam Islam disebut dengan iman. Jika dilihat pada konsep amal dalam Islam, amalan seseorang berporos pada iman seorang individu. Maksudnya ialah, seseorang tidak akan melakukan amalan yang baik jika individu tersebut tidak beriman kepada Allah SWT, atau tidak sempurna keimanan orang tersebut jika melakukan perbuatan yang dilarang oleh syari'at. Sehingga dapat dipahami amalan yang dilakukan seorang individu bertunjang pada kepercayaan dirinya terhadap keupayaan dirinya sendiri dalam melakukan suatu perbuatan (J, 2014).

Keyakinan atau kepercayaan yang ada dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu melewati segala hambatan dan ujian yang ada. Sebagaimana dalam QS. Al-Baqarah: 286. Al-Maraghi (2001) dalam (Jaafar et al., 2016) menyatakan:

"If individuals believe in the promise of Allah The All Mighty, then a form of inner conviction will develop that the task entrusted is something one is able to excute and obstacles encountered in performing the task is something that one is able to overcome, because of the ability thtas is propostional to what is spesified by Allah The All Mighty to the individual".

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abrar dan Isyanto (2019), Robbins (2015) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku diskresioner yang berkontribusi pada sosial di tempat

kerja dan lingkungan psikologis. Menurut Luthans (2006) penampakan dasar kepribadian OCB dalam diri karyawan, direfleksikan dengan ciri sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, sungguh-sungguh dan perhatian. Dalam (E. R. Lestari & Ghaby, 2018), Robbins & Judge (2013) mengungkapkan bahwa keberhasilan dari organisasi yaitu, apabila anggotanya mau melakukan tugas ekstra, bukan hanya mengerjakan tugas utamanya saja. Seperti, kamaan untuk bekerjasama, saling membantu, berperan aktif, memberikan masukan, melakukan pelayanan ekstra, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

Dibandingkan dengan perilaku *in role*, yaitu melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik, perilaku *extra role* menjadi elemen yang tak kalah penting dan perlu diperhatikan dalam organisasi, dimana perilaku *extra role* lebih dikaitkan dengan penghargaan intrinsik. Perwujudan perilaku *extra role* ini biasanya muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa senang dan puas ketika mampu melakukan sesuatu yang lebih untuk organisasi. Hal inilah yang dinyatakan oleh Stephen P Robbins (2011) mengenai *extra role* dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam perspektif Islam, berkaitan dengan nilai-nilai Islam yang diajarkan dalam syari'at Islam, yaitu nilai tentang keikhlasan, ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah. Perwujudan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga didasarkan pada motif menggapai *ridha* Allah SWT, serta mendapat imbalan akhirat yang lebih baik.

KESIMPULAN

Dengan penelitian ini bisa diketahui proses meningkatnya kinerja karyawan melalui self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), dan job satisfaction dalam perspektif Islam. Proses meningkatnya kinerja karyawan dengan masing-masing variabel di atas (self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), dan job satisfaction) memiliki karakter masing-masing yang berbeda yang saling mempengaruhi secara positif karena adanya keimanan yang menancap dalam diri karyawan muslim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). The Effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Employee Performance (A Study at PT. Urchindize Madura Branch). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 135–138.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction : A Literature Review. *Management Reasearch and Pracktice*, 3(4), 77–86. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Haluty, D. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*, 10, 63–74.
- J, N. (2014). Efikasi sendiri : Perbandingan antara Islam dan Barat. *Gjat*, 4(2), 89–98.
- Jaafar, N., Asiahmuhamad, N., Mohd, R. A., Zulaili, N., Ghazali, M., Sempo, W., ... Hassan, S. (2016). Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(11), 185–192.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lestari, I. P., K, D. S., & Wulandari, G. A. (2015). Pengaruh self efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening (Studi Pada Kejaksaaan Negeri Jember) The Effect of Self Efficacy and Organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*.
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1–10.

- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 42–50.
<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.
- Sari, D. P., & Shohib, M. (2023). kepuasan Kerja Islami dan Kepemimpinan Kenabian Pada Karyawan di Rumah Sakit. *JICOP*, 3(1), 16–32.
- Suciati, R. (2014). Perbedaan Kemampuan Self-efficacy Mahasiswa Antara Model Problem-Based Learning dengan Model Ekspositori pada Mata Kuliah Evolusi. *Prosiding Simposium Nasional Inovasi Pembelajaran Dan Sains*, (Snips), 1–4.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Tufa, N. (2015). *Pentingnya Pengembangan SDM*.
- Utomo, Y. T. (2023). *AL-QUR ' AN : EKONOMI , BISNIS , DAN ETIKA*. Surabaya: Global Aksara Press.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298.
<https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>