KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)
Vol.3, No.2 Maret 2026
e-ISSN: 3046-7144, p-ISSN : 3046-7411, Hal 326-340
DOI : https://doi.org/10.61722/jrme.v3i2.8975

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. CAHAYA TECHNOLOGY UNGGAS UNIT HATCHERY KABUPATEN PANDEGLANG

.

M. Azhar Putra Faris[1], Didi Sunardi[2]
[1]Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
**Penulis Korespondensi: Azharputrafaris@gmail.com[1], dosen00724@unpam.ac.i [2]*

***Abstract**. This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Cahaya Technology Unggas Hatchery Unit, Pandeglang Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all employees of PT. Cahaya Technology Unggas, with a sample of 61 respondents determined using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation tests, coefficient of determination tests, and hypothesis tests (t-tests and F-tests) with the help of the SPSS version 26 program. The results of the regression analysis showed that work discipline had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior with a t-count of 2.875 > 2.002. Furthermore, organizational culture was also proven to have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior with a t-count of 4.964 > 2.002. The results of the correlation test indicate a strong and positive relationship between work discipline and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior with an f-value of 164.855 > 3.160. Meanwhile, the results of the coefficient of determination (R^2) test indicate that work discipline and organizational culture are able to explain variations in Organizational Citizenship Behavior by 67.8%, while the remaining 32.2% is influenced by other factors outside this study. Partial and simultaneous hypothesis testing proves that all hypotheses proposed in this study are accepted. Thus, improving work discipline and strengthening organizational culture can be an important strategy in improving employee Organizational Citizenship Behavior at PT. Cahaya Technology Unggas.*

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Cahaya Technology Unggas Unit Hatchery Kabupaten Pandeglang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Technology Unggas, dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan t-hitung sebesar 2,875 > 2,002. Selanjutnya, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan t-hitung sebesar 4,964 > 2,002. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior dengan nilai f-hitung 164,855 > 3,160. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pengujian hipotesis secara parsial dan simultan membuktikan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan penguatan budaya organisasi dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior karyawan di PT. Cahaya Technology Unggas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Naskah Masuk: 30 Desember 2025; Revisi: 30 Januari 2026; Diterima: 16 Februari 2026. ; Terbit: 16 Februari 2026.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri peternakan unggas di Indonesia merupakan salah satu sektor agribisnis yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan nasional. Menurut Gabungan Perusahaan Pembibitan Unggas (GBBU) dalam artikel yang ditulis oleh Nawawi (2024), sektor ini menyumbang sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) peternakan nasional dan menyerap sekitar 10% tenaga kerja nasional. Produk unggas seperti daging ayam dan telur menjadi sumber protein hewani utama bagi masyarakat Indonesia, dengan kontribusi mencapai dua pertiga dari total konsumsi protein nasional. Menurut Polutry Indonesia dalam artikelnya yang berjudul "Mengenal Pasar dan Persaingan dalam Industri Peternakan Unggas di Indonesia" menyebutkan bahwa dari sisi pertumbuhan dan produksi, populasi ayam ras pedaging (broiler) terus meningkat. Pada tahun 2022, populasi mencapai 3,31 miliar ekor, naik dari 3,11 miliar ekor di tahun sebelumnya. Selain itu, terdapat lebih dari 110 pabrik pakan dengan kapasitas produksi mencapai 29,652 juta ton per tahun, yang mendukung efisiensi produksi unggas.

Tabel 1. 1
Pra Survei Organizational Citizenship Behavior
PT Cahaya Technology Unggas

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		STS	TS	N	SS	SS	
		1	2	3	4	5	
1	***Conscientiousness* (Sikap Berhati-hati/Teliti)**						
	Memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diwajibkan oleh perusahaan	7	10	6	3	4	30
	Penting untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan, bahkan saat tidak ada yang mengawasi secara langsung	5	12	4	4	5	30
2	***Altruism* (sikap suka menolong)**						
	Tergerak untuk secara sukarela membantu rekan kerja lain yang sedang mengalami kesulitan	13	6	5	2	4	30
	Senang meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja baru agar mereka lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaannya.	2	12	8	2	6	30
3	***Civic virtue* (Kebajikan sebagai Warga Organisasi)**						
	Perlu untuk berpartisipasi aktif dalam rapat meskipun kehadiran saya tidak diwajibkan.	7	7	9	3	4	30
	Penting untuk selalu mengikuti perkembangan isu yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan.	4	11	7	4	3	30
4	***Sportmanship* (sikap sportif)**						
	Lebih baik fokus pada pekerjaan daripada mengeluhkan ketidaknyamanan yang wajar terjadi di tempat kerja	6	9	8	1	6	30
	Tidak mudah menyalahkan keadaan ketika terjadi perubahan di luar kendali saya.	6	10	8	3	3	30
5	***Courtesy* (sikap santun/tenggang rasa)**						
	Penting untuk memberitahu rekan kerja terlebih dahulu jika keputusan saya akan mempengaruhi pekerjaan mereka.	9	7	9	3	2	30
	Perlu untuk selalu menghargai pendapat rekan kerja sebelum mengambil tindakan yang melibatkan mereka.	7	10	4	4	5	30

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan Tabel diatas, dari hasil pra-survei variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)**,** diketahui bahwa perilaku kewargaan organisasi karyawan masih masih belum menyeluruh dan konsisten tentunya hal ini menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Sebagian besar responden menunjukkan sikap netral hingga tidak setuju pada beberapa indikator, terutama terkait tanggung jawab, kepedulian membantu rekan kerja, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Meskipun aspek *courtesy* menunjukkan hasil positif, secara umum hasil ini menegaskan bahwa OCB di perusahaan masih perlu diperkuat melalui peningkatan komunikasi, kolaborasi, dan pembinaan nilai kerja sama antar karyawan.

Tabel 1. 2
Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan
PT Cahaya Technology Unggas

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		STS	TS	N	SS	SS	
		1	2	3	4	5	
1	**Tujuan dan Kemampuan**						
	Perusahaan sudah sangat jelas memberikan pemahaman mengenai tujuan kerja yang dibebankan kepada saya realistis untuk dicapai	9	11	4	2	5	30
	Perusahaan telah memberikan kesempatan pengembangan diri yang menunjang kemampuan saya dalam menyelesiakan pekerjaan	4	13	6	3	4	30
2	**Teladanan pimpinan**						
	Pimpinan saya menjadi panutan dalam hal kedisiplinan terhadap aturan.	8	8	6	4	4	30
	Atasan saya secara konsisten menunjukkan sikap profesional kerja	8	11	5	2	4	30
3	**Keadilan**						
	Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama terkait penerapan aturan disiplin kerja	8	7	9	2	4	30
	Kebijakan disiplin di perusahaan ini diterapkan tanpa memandang jabatan	7	8	6	2	7	30
4	**Ketegasan**						
	Ada tindakan korektif yang jelas dari pimpinan ketika seorang karyawan tidak disiplin	9	10	6	4	1	30
	Pimpinan saya berani mengambil keputusan yang tegas untuk menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja	10	9	6	1	4	30
5	**Sanksi hukuman**						
	Sanksi yang diberikan atas pelanggaran disiplin bersifat mendidik untuk perbaikan dimasa mendatang	9	7	5	4	5	30
	Perusahaan telah mensosialisasikan dengan baik mengenai jenis-jenis pelanggaran beserta sanksinya	6	9	9	1	5	30
6	**Hubungan kemanusiaan**						
	Pimpinan menegakkan aturan disiplin dengan tetap mengedepankan saling menghargai	7	10	4	5	4	30

	Ada hubungan yang saling mendukung antara rekan kerja bisa mendorong saya untuk lebih disiplin dalam bekerja	5	10	8	1	6	30

Sumber: Olah Data Peneliti

BAB I Berdasarkan Tabel diatas hasil pra survei variabel Disiplin Kerja, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu mendapat perhatian. Walaupun ada responden yang menyatakan setuju terhadap penerapan disiplin, proporsi jawaban "tidak setuju (TS)", "netral (N)", dan "sangat tidak setuju (STS)" masih cukup tinggi pada sebagian besar indikator. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan kejelasan tujuan kerja, keteladanan pimpinan, maupun penerapan sanksi yang adil dan tegas. Meskipun beberapa respon positif muncul pada aspek hubungan kemanusiaan, secara keseluruhan hasil pra-kuesioner menggambarkan bahwa disiplin kerja di perusahaan masih berada pada tingkat sedang hingga rendah**,** sehingga diperlukan peningkatan dalam hal konsistensi penerapan aturan, ketegasan pimpinan, dan sosialisasi kebijakan disiplin yang lebih transparan.

Tabel 1. 3
Pra Survei Budaya Organisasi Karyawan
PT Cahaya Technology Unggas

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		STS	TS	N	SS	SS	
		1	2	3	4	5	
1	**Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and Risk Taking*)**						
	Perusahaan ini sangat mendorong karyawan untuk mencoba gagasan-gagasan baru yang kreatif dalam bekerja	10	8	9	2	1	30
	Tidak ragu untuk mencoba cara kerja baru, karena pimpinan memberikan dukungan meskipun ada potensi risiko kegagalan	1	15	9	2	3	30
2	**Perhatian terhadap detail (*Attention to Detail*)**						
	Perusahaan ini menuntut tingkat ketelitian yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	10	7	6	3	4	30
	Hasil kerja yang sesuai arahkan sangat dihargai di lingkungan kerja saya	8	9	6	3	4	30
3	**Orientasi hasil (*Outcome Orientation)***						
	Perusahaan lebih fokus pada pencapaian hasil akhir daripada proses pengerjaannya	11	3	6	7	3	30
	Penilaian kinerja saya sangat ditentukan oleh pencapaian target yang telah ditetapkan	5	8	9	2	6	30
4	**Orientasi orang (*People Orientation*)**						
	Pimpinan mempertimbangkan dampak setiap keputusannya terhadap kenyamanan karyawan	7	6	8	5	4	30
	Perusahaan ini benar-benar peduli terhadap saya sebagai pribadi, bukan hanya sebagai seorang pekerja	7	7	8	3	5	30
5	**Keagresifan**						
	Suasana kerja di sini sangat kompetitif agar berusaha lebih unggul dari yang lain	7	11	6	3	3	30

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total
		STS	TS	N	SS	SS	
		1	2	3	4	5	
	Lingkungan kerja lebih sering mendorong persaingan yang ketat antar karyawan daripada kerja sama tim	11	9	7	1	2	30

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil tabel pra survei budaya organisasi di PT Cahaya Technology Unggas, sebagian besar responden menunjukkan persepsi netral hingga tidak setuju terhadap penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Dorongan untuk berinovasi dan mengambil risiko dinilai masih lemah, dan dukungan pimpinan terhadap ide baru belum merata. Perusahaan juga dinilai menuntut ketelitian dan pencapaian hasil, namun apresiasi terhadap kinerja belum konsisten. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan masih terbatas, sementara suasana kerja cenderung kompetitif dan kurang menumbuhkan kerja sama tim. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan masih berada pada tingkat sedang, sehingga perlu penguatan pada aspek inovasi, dukungan pimpinan, dan keseimbangan antara orientasi hasil serta kepedulian terhadap karyawan.

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Griffin & Ricky, 2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan. pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan dimana organisasi berfungsi. Ada juga menurut Azhari (2022:10), manajemen secara umum dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Hayati et al. (2019:15) menyatakan bahwa, "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (L.Sinambela, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sunardi & Purbawi, 2022) dalam konteks pekerjaan Tingkat disiplin kerja tercermin dari kesediaan dan kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten, tepat waktu, serta sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab sesorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan

disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

1. **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Tutu et al. (2022:13) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Ada juga menurut Setyorini et al. (2021:7) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut bahwa "budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang". Definisi (Ilham, 2024) ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma –norma. Budaya oganisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan ciri – ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya.

1. **Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Saleem dan Amin, (2020:30) Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Metode kuantitatif berupa angka-angka analisis menggunakan statistik. Penelitian ini digolongkan pada metode penelitian eksperimen dan survey, yaitu dengan mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan). Pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:17) jenis penelitian survei ialah jenis penelitian yang alat utamanya berupa angket atau kuesioner, dan bisa digunakan baik untuk populasi kecil ataupun populasi besar. Data yang dikumpulkan berasal dari sampel atas populasi yang tersedia, memungkinkan peneliti undalam melakukan evaluasi suatu fenomena yang relatif terjadi, distribusi, dan hubungan antar berbagai variabel.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai sumber dalam mendapatkan sumber informasi dan membantu peneliti agar dapat mengidentifikasi pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Cahaya Technology Unggas unit hatchery, Kabupaten Pandeglang. Pengolahan data secara tepat pada penelitian ini juga akan dilakukan agar mendapatkan

hasil yang objektif. Pengujian statistik yang akan dilakukan menggunakan cara analisis deskriptif dan memanfaatkan aplikasi SPSS.**3.4 Populasi Dan Sampel**

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Gunawan, (2020:89). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT**.** Cahaya Technology Unggas yang berjumlah 61 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:17) sampel penelitian harus ditetapkan karena sampel termasuk dalam bagian populasi yang dipilih sebagai sasaran yang ingin diteliti. Sampel yang dipilih biasanya mencerminkan karakteristik dan jumlah yang mewakili. Untuk memastikan bahwa sampel dapat mewakili, Peneliti perlu memahami sifat-sifat populasi dan menerapkan metode pengambilan sampel yang tepat. Peneliti akan melakukan pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh, yakni sebuah teknik *non-probabilitas* untuk memilih topik penelitian dengan karakteristik yang bervariasi tergantung pada tujuan penelitian (Hair et al., (2021).

Menurut Jannah et al., (2022) kuesioner sebagai alat yang umumnya digunakan untuk mendapatkan data relevan serta memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi. Peneliti membuat struktur pertanyaan yang berhubungan dengan topik dalam bentuk tertulis yang akan dijawab responden. Dari hasil pengambilan sampel ini, peneliti kemudian dapat merumuskan kesimpulan yang relevan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Gunawan, (2020:89). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 (seratus) responden maka lebih baik diambil semua. Jadi bisa ditarik kesimpulan peneliti mengambil semua sampel yang ada berjumlah 61 orang.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh sampel yang berjumlah 61 responden, dengan proses penyebaran dan pengumpulan data survei melalui Google Form. Validitas instrumen dianalisis dengan mengacu pada Tabel R, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini, r tabel ditetapkan sebesar 0,246 dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis menggunakan software SPSS versi 26, seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga tidak diperlukan pengujian ulang.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat diandalkan atau tidak. Menurut Ghozali (2017), "Uji reliabilitas merupakan metode untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu." Adapun kriteria penentu reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,600.
2. Instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,600.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data bersifat normal. Interpretasinya didasarkan pada nilai signifikansi, jika nilai tersebut lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.71521285
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.082
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.172
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.162
		Upper Bound	.182

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1335104164.

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software* SPSS 26, data diolah Peneliti

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

Mengacu pada Gambar 4.2, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.785	2.031		1.371	0.176		
	Budaya Organisasi	0.592	0.119	0.597	4.964	0.000	0.178	5.610
	Disiplin Kerja	0.275	0.096	0.346	2.875	0.006	0.178	5.610
a Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*								

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

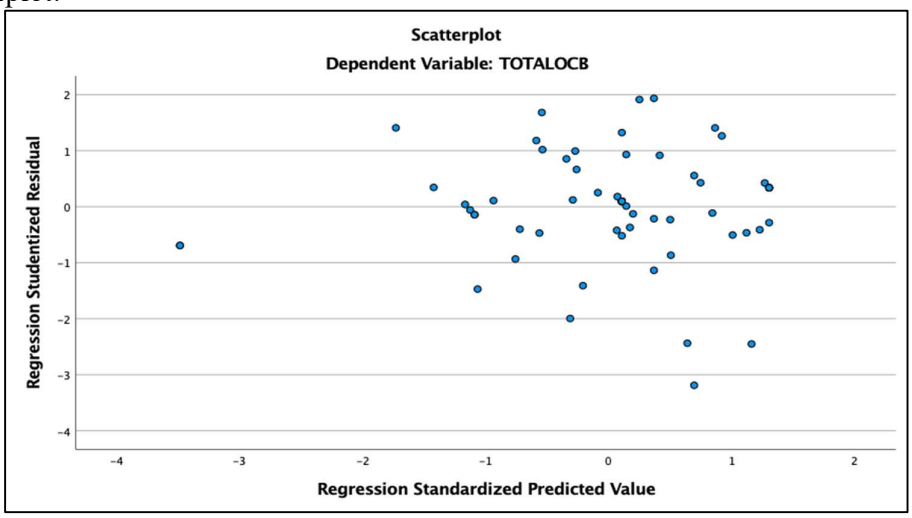
Adapun ketentuan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model regresi tidak mengalami multikolinearitas.
b. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi juga dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai VIF untuk dua variabel independent, disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 5.610, yang berada di bawah batas 10. Sementara itu, nilai *tolerance* sebesar 0.178, yang melebihi ambang batas 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan melalui grafik Scatterplot:



Sumber: Hasil Pengolahan data dari software SPSS 26, data diolah Peneliti

Gambar 4. 2
Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas terbentuk, dan titik-titik data tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model.

4.2.8 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4. 2
Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.785	2.031		1.371	0.176
	Disiplin Kerja	0.275	0.096	0.346	2.875	0.006
	Budaya Organisasi	0.592	0.119	0.597	4.964	0.000
a Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*						

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji F. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika F hitung

lebih besar dari F tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh sebagaimana ditampilkan di bawah ini.

Tabel 4. 3
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.562.299	2	1.781.149	164.855	0.000[b]
	Residual	626.652	58	10.804		
	Total	4.188.951	60			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji f di atas dapat disimpulkan bahwa nilai fhitung 164,855 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai ftabel = 3,160. Nilai fhitung > nilai ftabel (164,855 >3,160) dan tingkat signifikannya 0,000 < 0,05

Maka dapat disimpulkan, dari hasil uji F uji F model regresi layak dapat dilihat pada pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Atau dengan kata lain secara simultan disiplin kerja dan budaya organiasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari uji t (parsial) antara variabel disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* menunjukkan nilai 0,006 < 0,05 dengan t hitung sebesar 2,875 > 2,002 dan memiliki arah koefisien positif sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Cahaya Technology Unggas unit hatchery Kabupaten Pandeglang. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*).

Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin (2023) dan Persadanta (2024) yang menunjukan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (Y).

4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari uji t (parsial) antara variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 dengan thitung sebesar 4,964 > 2,002 dan memiliki arah koefisien positif sehingga sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Cahaya Technology Unggas unit hatchery Kabupaten Pandeglang. Temuan ini

menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahardika (2019) dan Wijaya dan Yuniawan (2020) yang menunjukan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (Y).

4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari uji f (simultan) antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* nilai fhitung 164,855 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai ftabel = 3,160. Nilai fhitung > nilai ftabel (164,855 >3,160) dan tingkat signifikannya 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Cahaya Technology Unggas unit hatchery Kabupaten Pandeglang. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB tidak hanya bergantung pada kedisiplinan individu semata, tetapi juga pada kekuatan budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten. Oleh karena itu, manajemen PT. Cahaya Technology Unggas Unit Hatchery Kabupaten Pandeglang perlu mengintegrasikan kebijakan peningkatan disiplin kerja dengan penguatan nilai-nilai budaya organisasi agar tercipta sinergi yang mampu mendorong perilaku OCB secara optimal.

Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heru Amrullah (2024) dan Tarsisius Timuneno (2019) yang menunjukan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (Y).

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan utama dalam penelitian ini yakni untuk menguji pengaruh *Disiplin kerja* budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Cahaya Technology Unggas Unit Hatchery Kabupaten Pandeglang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT**.** Cahaya Technology Unggas yang berjumlah 61 orang. Berikut ini kesimpulan dari temuan penelitian dan olah data yang dilakukan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan persamaan regresi $Y = 7,189 + 0,320X_1$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t (3,488 > 1,996) dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Cahaya Technology Unggas Unit Hatchery Kabupaten Pandeglang.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan persamaan regresi $Y = 7,189 + 0,415X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t (4,112 > 1,996) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan juga semakin meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan persamaan regresi $Y = 7{,}189 + 0{,}320X_1 + 0{,}415X_2$. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F (28,756 > 3,20) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penerapan budaya organisasi yang kuat secara bersama-sama dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. Cahaya Technology Unggas Unit Hatchery Kabupaten Pandeglang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung Peneliti selama pelaksanaan penelitian ini, terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan studi di masa mendatang. Penelitian ini tentu belum sepenuhnya bebas dari kekurangan, sehingga refleksi terhadap keterbatasan menjadi penting untuk meningkatkan kualitas penelitian berikutnya. Adapun beberapa keterbatasan yang dialami peneliti antara lain:

1. Keterbatasan dalam pengambilan data
   Informasi yang diperoleh melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pendapat asli dari responden. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan sudut pandang, tingkat pemahaman, serta faktor subjektif lainnya seperti kejujuran dan motivasi responden dalam menjawab. Beberapa responden mungkin menjawab secara normatif atau sesuai ekspektasi sosial, bukan berdasarkan pengalaman pribadi.
2. Keterbatasan metode pengumpulan data
   Penelitian ini hanya menggunakan instrumen kuesioner sebagai sumber data utama, yang berbasis pada persepsi responden. Tidak adanya metode tambahan seperti wawancara mendalam atau observasi langsung membuat interpretasi data menjadi terbatas pada angka dan pernyataan tertutup, sehingga kurang menggali konteks atau alasan di balik jawaban responden.
3. Keterbatasan dalam cakupan variabel
   Peneliti hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi, dalam melihat pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Demikian pula, terdapat banyak variabel lain yang secara teoritis maupun empiris dapat memengaruhi OCB, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Penambahan variabel tersebut di masa mendatang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap perilaku OCB.
4. Keterbatasan waktu dan sumber daya
   Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas, sehingga ruang untuk eksplorasi data lebih mendalam menjadi sempit. Selain itu, dukungan teknis juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses pengumpulan dan analisis data.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari keterbatasan yang telah diidentifikasi, Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Saran terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)
   Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator disiplin kerja dengan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan *"Saya kebijakan disiplin di perusahaan ini diterapkan tanpa memandang jabatan atau soal kedekatan personal"* dengan nilai mean skor terkecil 3,84. Hal

ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan aturan dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen perusahaan lebih memperkuat aspek ketegasan dan konsistensi dalam penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin. Pimpinan perlu menjadi teladan dengan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi serta memberikan arahan yang jelas agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam menaati peraturan perusahaan.

2. Saran terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata terendah pada variabel budaya organisasi terdapat pada pernyataan *"lingkungan kerja lebih sering mendorong persaingan yang ketat antar karyawan daripada kerja sama tim"* dengan nilai mean skor terkecil 3,62. Hal ini menandakan bahwa budaya inovasi dan keberanian mengambil risiko di lingkungan kerja masih perlu diperkuat. Disarankan agar perusahaan memberikan ruang dan dukungan lebih besar bagi karyawan untuk berinovasi, misalnya dengan program penghargaan bagi ide kreatif, pelatihan inovasi, atau forum diskusi terbuka antar karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan perbaikan dan efisiensi kerja.
3. Saran terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).
   Berdasarkan hasil tanggapan responden, indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan *"memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diwajibkan oleh perusahaan"* dengan mean skor terkecil 3,61. Artinya, tingkat inisiatif dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan aspek partisipasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan komunikatif. Manajemen dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberikan apresiasi bagi mereka yang menunjukkan inisiatif tinggi tanpa harus diminta. Dengan menciptakan budaya kerja yang menyenangkan dan kolaboratif, diharapkan karyawan memiliki semangat untuk terlibat secara sukarela, saling membantu antar rekan kerja, serta meningkatkan perilaku OCB secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Asari, H. (2025). *MENGUNGKAP KUNCI SUSES GURU: PERAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU*. P4l.

Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Griffin, & Ricky, W. (2021). Management. In 13 (Ed.), *Cengage Learning* (p. 31). Cengage Learning.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle., C. M. (2021). *A Primer on Partial Least Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*. European Business Review.

Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Edisi Pert).

Hamsal. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Vol. 1, p. 65). UIR PRESS.

Ilham, D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.

Jannah, K. A. M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Sari, M. E., & Ardiawan, K. N. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS, Edisi 2*.

Sirait, R. M., & Munthe, K. (2022). Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi (SMA). *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, *1*, 151–163.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Jurnal:

Arifin, Y., & Anggiani, M. (2022). *MODEL PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI USAHA MENINGKATKAN PERILAKU EKSTRA PERAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. *4*. www.dewanggapublishing.com

Ayu, N. P., & Saraswati, S. (2017). PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Bakti Saraswati*, *06*(02).

Azhari, R. (2022). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Ambiguitas Peran, Dan Workplace Ostracism Terhadap Kecenderungan Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasinya . *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.

Christy, Y., Maranatha Jl Drg Suria Sumantri No, K., & Ekonomi Program Studi Akuntansi-Univ Kristen Maranatha Jl Drg Suria Sumantri No, F. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Sinta Setiana Puput Cintia*. *10*(2), 199–211.

Diah, K., Dewi, C., & Riana, G. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Vol. 7, Issue 2).

Dwitya Permana, A., & Sriathi, A. A. A. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU*. *6*(8), 4185–4213.

Hayati, I., Muhdi, M., & Miyono, N. (2019). Implementasi fungsi manajemen dalam peningkatan mutu akademik di SMP IT Nurul Islam Tengaran Kab. Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *8*(3).

Irawan, E. (2023). Strategi Mengoptimalkan Manajemen Kinerja Karyawan Melalui Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB): Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 16–34.

Kharisma, R., Siamto, W., & Astria, K. (2022). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on Employee Performance at PT. Milan Ecowood Indonesia in Tangerang. Journal of Research in Business, Economics, and Education, 4(3), 60-68.

Kurniawan, P. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia*. *3*(2), 186–195.

Leksono, L. A. B. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan . *UIN Syarif Hidayatullah*.

Lestari, D., & Octavianty, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Putra Perkasa Genetika Bogor. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 10949-10964.

L.Sinambela. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara}.

Luh, N., Sri, K., Program, S., Perhotelan, S. A., Tinggi, S., & Bali, P. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN HOTEL BERBINTANG DI BALI. *Universitas Bunda Mulia*.

Mahardika, I. N. B. P. , & W. I. M. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *Udayana University*.

Mu'in. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *IAIN Madura Press*.

Nawawi, A. (2024). *Pentingnya Industri Peternakan Perunggasan di Indonesia*.

Nyoman, I., Putra Mahardika, B., Made, I., & Wibawa, A. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN*. *8*(1), 7340–7370.

Prasetyo, K. D., & Mas'ud, F. (2021). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SERVANT LEADERSHIP, & KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEME NT*, *10*, 1–11.

Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada Pt Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. Jurnal Perkusi, 2(1), 2776-1568.

Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, *31*(2), 427.

Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, *3*(1), 24–29.

Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(10), 6079.

Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling*, *8*(2), 41–47.

Yulianti, N. W., Yudhaningsih, N. M., & Wishanesta, I. K. D. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Bank BPR Jaya Kerti di Mengwitani Badung. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1).