

Analisis Hubungan Kepemimpinan *Transformasional* Dan Efikasi Diri Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Devi Mariam Apriliani

¹ Universitas Buana Perjuangan Karawang

e-mail mariamdevi142@gmail.com

Article Info

Article history

Received 07-10-2024

Revised 28-10-2024

Accepted 11-11-2024

Keyword

First keyword, Second keyword, Third keyword, Fourth keywordFifth keyword

ABSTRACT

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan menggerakkan orang-orang di sekitar pemimpin untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan lebih mulia. Dalam konteks *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), efikasi diri mengacu pada keyakinan tentang kemampuan mereka untuk berperilaku secara positif di tempat sekolah di luar tugas-tugas pokok mereka. Budaya organisasi yang mendorong untuk mengambil inisiatif, berkreasi, dan berani mengambil risiko dapat meningkatkan tingkat OCB. Keadilan organisasi, yang mencakup prosedur yang adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan, menciptakan iklim di mana merasa dihargai dan terlibat secara positif dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif literature, pendekatan penelitian yang melibatkan analisis terhadap kumpulan sumber-sumber informasi yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, tesis, dan artikel, untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian tertentu Manajemen yang memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi untuk berperilaku dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang dinamika ini dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan secara keseluruhan.



©2023 Authors. Published by Sabajaya Publisher. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan menggerakkan orang-orang di sekitar pemimpin untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan lebih mulia. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya berusaha untuk mempengaruhi perilaku bawahan secara langsung, tetapi juga berusaha untuk mempengaruhi pola pikir, nilai, dan sikap mereka. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan yang ingin mereka capai. Mereka mampu mengomunikasikan visi ini secara efektif kepada para pengikut mereka dan menginspirasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkannya (Zayas-Ortiz et al., 2015). Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan kreativitas di antara para pengikut mereka. Mereka memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengekspresikan pendapat mereka tanpa takut akan kritik atau hukuman.

Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencerminkan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengelola tugas-tugas yang dihadapi dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul. Dalam konteks *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), efikasi diri mengacu pada keyakinan tentang kemampuan mereka untuk berperilaku secara positif di tempat sekolah di luar tugas-tugas pokok mereka (Ibrahim et al., 2014). Efikasi diri memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasional (OCB) di tempat sekolah. yang percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk berhasil cenderung lebih termotivasi untuk berperilaku dengan cara yang mendukung tujuan organisasi dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan sekolah mereka (Fitriyana & Khasanah, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan efikasi diri

dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan OCB dan menciptakan budaya sekolah yang dinamis dan produktif.

Peningkatan kinerja organisasi dan kesejahteraan menjadi perhatian utama bagi manajemen di berbagai lingkungan sekolah. Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah perilaku kewargaan organisasional (OCB). OCB mengacu pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh di luar tugas-tugas utama mereka yang telah ditetapkan, yang secara keseluruhan memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti budaya organisasi, keadilan organisasi, komitmen organisasi, kepuasan sekolah, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri telah terbukti memainkan peran yang signifikan dalam membentuk OCB di berbagai lingkungan sekolah.

Budaya organisasi yang mendorong untuk mengambil inisiatif, berkreasi, dan berani mengambil risiko dapat meningkatkan tingkat OCB. Keadilan organisasi, yang mencakup prosedur yang adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan, menciptakan iklim di mana merasa dihargai dan terlibat secara positif dalam organisasi (Alshaikh & Bond, 2020). Selain itu, tingkat komitmen yang tinggi terhadap visi dan nilai-nilai organisasi, serta tingkat kepuasan sekolah yang baik, dapat mendorong untuk berperilaku secara proaktif dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan membangun efikasi diri dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan OCB.

Pemahaman yang baik tentang faktor-faktor ini memungkinkan manajemen untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi untuk berperilaku dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian dan pengembangan dalam bidang ini memiliki implikasi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif literature, pendekatan penelitian yang melibatkan analisis terhadap kumpulan sumber-sumber informasi yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, tesis, dan artikel, untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian tertentu, berikut langkah-langkah dalam penelitian

1. Identifikasi Topik Menentukan ruang lingkup penelitian yang mencakup konsep-konsep kunci seperti kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan perilaku kewargaan organisasional (OCB).
2. Pencarian Literatur Melakukan pencarian terhadap sumber-sumber literatur yang relevan menggunakan basis data akademik seperti PubMed, Google Scholar, atau database jurnal ilmiah lainnya. Kata kunci yang digunakan dapat mencakup "transformasional leadership", "self-efficacy", "organizational citizenship behavior", dan kombinasi lain yang sesuai.
3. Analisis Literatur Mengidentifikasi temuan-temuan utama dari sumber-sumber literatur yang dipilih dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan OCB. Hal ini bisa mencakup pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi efikasi diri, dan bagaimana efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional.
4. Sinergi dengan Penelitian Sebelumnya Mengaitkan temuan-temuan dalam literatur dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana penelitian mereka berkontribusi terhadap pemahaman yang sudah ada, serta untuk mengidentifikasi celah-celah pengetahuan yang masih perlu dijelajahi.
5. Sintesis Menggabungkan temuan-temuan dari literatur dan mendasarkan hipotesis atau kerangka sekolah penelitian pada dasar-dasar teoritis yang ditemukan dari sumber-sumber literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih* & Riyanto, 2020) Penelitian ini tentang OCB di sebuah sekolah vokasi swasta menunjukkan bahwa budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh positif dan signifikan ini berarti jika budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi berjalan dengan baik atau meningkat, maka OCB juga akan baik atau

meningkat dan sebaliknya. Hasil ini akan bermanfaat bagi manajemen sekolah untuk mengembangkan OCB melalui budaya sekolah yang memberikan ruang bagi untuk mengambil inisiatif, berkreasi, dan berani mengambil risiko dalam pesekolahan mereka untuk dapat mengembangkan ide-ide baru atau strategi baru yang mengarah pada rasa tanggung jawab terhadap keberlanjutan kehidupan sekolah dan meningkatkan kualitas bidang sekolah.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di sebuah sekolah vokasi swasta. Secara parsial maupun simultan, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan OCB. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa jika budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi dikelola dengan baik atau ditingkatkan, maka tingkat OCB juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sekolah dalam pengembangan OCB. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, manajemen dapat mengembangkan budaya sekolah yang memberikan ruang bagi inisiatif, kreativitas, dan ketegasan dalam mengambil risiko dalam pesekolahan. Hal ini dapat mendorong staf dan tenaga pendidik untuk menghasilkan ide-ide baru atau strategi baru yang bertujuan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberlanjutan kehidupan sekolah dan meningkatkan kualitas lingkungan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan OCB tidak hanya menguntungkan individu-individu di dalam organisasi, tetapi juga berdampak positif pada keberhasilan dan keberlanjutan sekolah secara keseluruhan.

Penelitian tersebut juga menguraikan beberapa prinsip dan strategi yang dapat diterapkan oleh sekolah untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di antara . Berikut adalah fase-fase keterangan tersebut

1. Keadilan Organisasi Mempertahankan prosedur yang adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan atau kebijakan adalah kunci untuk menciptakan iklim keadilan di sekolah. yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih terlibat dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi.
2. Jaminan Sosial Menawarkan jaminan sosial yang baik kepada dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan inisiatif mereka. Ini dapat menciptakan lingkungan di mana merasa dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam kehidupan sekolah.
3. Hubungan Sosial yang Harmonis Hubungan yang baik antara pemimpin dan , serta antara sesama , merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan dan produktif. Hal ini dapat menghasilkan tingkat loyalitas yang tinggi di antara terhadap sekolah.
4. Variabel Lain yang Mempengaruhi OCB Selain faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya, seperti keadilan organisasi dan jaminan sosial, terdapat variabel lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat OCB . Ini termasuk motivasi sekolah, iklim sekolah, kepuasan sekolah, dan faktor-faktor psikologis atau sosial lainnya yang dapat menjadi subjek penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, hubungan yang paling kuat terjadi pada hubungan antara dimensi budaya adaptabilitas dan dimensi kesadaran. Oleh karena itu, jika karyawan diberi kesempatan untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka, hal itu akan meningkatkan aspek tanggung jawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaan dan mencoba melebihi apa yang diharapkan oleh sekolah. Hipotesis kedua, yaitu keadilan organisasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diusulkan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Supartha, 2019) membahas tentang keadilan dalam organisasi, komitmen dan kepuasan sekolah terhadap OCB, dimana pada penelitian ini, tujuan utama adalah untuk memahami pengaruh beberapa variabel terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dash Hotel Seminyak. Metode yang digunakan meliputi penentuan sampel menggunakan pendekatan slovin, di mana jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 orang. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik keadilan organisasional yang diterapkan di Dash Hotel Seminyak, semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan oleh para . Kedua, komitmen organisasional juga memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh Dash Hotel Seminyak, semakin tinggi pula tingkat OCB yang mereka tunjukkan. Terakhir, kepuasan sekolah juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan sekolah yang dirasakan oleh Dash Hotel Seminyak, semakin tinggi pula tingkat OCB yang mereka perlihatkan. Temuan-temuan ini menggambarkan pentingnya faktor-faktor seperti keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan sekolah dalam mendorong perilaku kewargaan organisasional yang positif di Dash Hotel Seminyak. Dengan memahami dan mengelola variabel-variabel ini secara efektif, manajemen dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi terhadap organisasi.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningsih et al., 2024) dimana hasil yang di peroleh dalam penelitian ini bahwa perlunya mendukung dan mengembangkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Pendidikan kepemimpinan transformasional dapat membantu guru mengembangkan keterampilan komunikasi, merumuskan visi pendidikan yang jelas, dan memimpin perubahan yang positif di lingkungan pembelajaran. Dengan memahami dan mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, guru dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior sehingga menciptakan budaya positif di sekolah. Guru saling membantu dalam menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif di sekolah. Lebih lanjut, efikasi diri perlu ditingkatkan melalui berbagai kegiatan seminar pendidikan agar ketahanan diri menjadi tangguh dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami konsep efikasi diri, guru akan bersemangat untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan, workshop, bimtek, dan seminar. Kegiatan pengembangan diri tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap capaian tujuan organisasi.

Penelitian-penelitian yang telah diuraikan memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasional (OCB) di lingkungan sekolah, khususnya di sekolah atau hotel. Hubungan antara budaya organisasi, keadilan organisasi, komitmen organisasi, kepuasan sekolah, dan faktor-faktor lain dengan OCB mencerminkan dinamika kompleks yang terjadi dalam interaksi antara dan organisasi tempat mereka besekolah.

1. Keadilan Organisasi dan Komitmen Di sekolah atau tempat sekolah mana pun, keadilan dalam kebijakan dan perlakuan serta komitmen terhadap visi dan nilai-nilai organisasi dapat memengaruhi seberapa baik berpartisipasi dalam aktivitas yang melebihi tugas-tugas mereka yang sudah ditetapkan. Dalam konteks sehari-hari, ketika merasa diperlakukan secara adil dan merasa terikat dengan tujuan organisasi, mereka lebih mungkin untuk melampaui kewajiban mereka dan berkontribusi secara positif.
2. Kepuasan Sekolah Kepuasan sekolah merupakan faktor penting yang mempengaruhi OCB. yang merasa puas dengan pesekolahannya mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan sukarela yang menguntungkan organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari, ketika seseorang merasa senang dan puas dengan pesekolahannya, ia lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dan melakukan lebih dari yang diharapkan.
3. Pengembangan Kepemimpinan dan Efikasi Diri Perlunya dukungan dan pengembangan kepemimpinan transformasional serta peningkatan efikasi diri dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks kehidupan sehari-hari. Misalnya, dalam lingkungan pendidikan di sekolah, guru yang didukung oleh kepemimpinan yang memotivasi dan membangun efikasi diri akan lebih termotivasi untuk menciptakan pengalaman belajar yang berarti bagi siswa dan menciptakan budaya positif di sekolah.

Pemahaman tentang faktor-faktor ini dapat membantu manajemen di berbagai organisasi, baik itu sekolah, hotel, atau tempat sekolah lainnya, untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi mereka untuk berperilaku dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif, keadilan organisasi yang terjamin, dan komitmen yang kuat dari anggota organisasi telah terbukti berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Memahami dan memanfaatkan faktor-faktor ini dapat membantu manajemen menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang mendukung inisiatif, kreativitas, dan pengambilan risiko yang terencana dapat mendorong inovasi

dan perkembangan organisasi. Memahami faktor-faktor ini membantu manajemen menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru didukung dan dihargai, serta memfasilitasi kolaborasi antar anggota organisasi.

Dengan memahami dan memanfaatkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini tidak hanya penting untuk kesuksesan jangka pendek organisasi, tetapi juga untuk membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

KESIMPULAN

Dari keterangan-keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, keadilan organisasi, komitmen organisasi, kepuasan sekolah, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasional (OCB) di berbagai lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang memberikan ruang bagi untuk mengambil inisiatif, berkreasi, dan berani mengambil risiko dalam pesekolahan mereka dapat meningkatkan OCB. Keadilan organisasi menjaga prosedur yang adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan atau kebijakan menciptakan iklim keadilan di tempat sekolah, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kontribusi positif mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi tingkat komitmen yang tinggi terhadap visi dan nilai-nilai organisasi dapat mendorong untuk berperilaku secara proaktif dan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan sekolah yang tinggi membawa dampak positif terhadap OCB, karena yang puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional yang mampu mengembangkan visi yang jelas, memotivasi, dan memperkuat efikasi diri dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan OCB. Efikasi diri tingkat efikasi diri yang tinggi memungkinkan untuk memiliki ketahanan yang kuat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam perilaku kewargaan organisasional. Manajemen yang memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi untuk berperilaku dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang dinamika ini dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

- Alshaikh, A. M., & Bond, J. B. (2020). The Relationship between Principal Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior of Teachers. *International Dialogues on Education Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.53308/ide.v6i1.48>
- Aytaç, T., Elma, C., & Çinkır, Ş. (2019). Effect of gender on teachers' organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 106–128. <https://doi.org/10.29329/epasr.2019.208.6>
- Bakti, W. S. & Riyanto, S (2020). The Influence of Work Environment, Organizational Culture, and Employee Development Against the Employee Capabilities on Employees of PT Petrosea Tbk. *International Jurnal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1110 -1118.
- Fitriyana, L., & Khasanah, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Sekolah, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PNS UPTD Unit Puskesmas Kebumen II. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 1086–1096. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.894>
- Ibrahim, R. M., Amin, A., & Salleh, M. (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). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i5/857>
- Novan, A. W. (2022). Merdeka Belajar untuk Menumbuhkan Kearifan Lokal BerbasisNilai Pancasila pada Lembaga PAUD. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, 1(2), 63–74. <https://doi.org/10.33830/antroposen.v1i2.3782>
- Puspitasari, S. O. & Riyanto, S.(2020). The Influences of Transformational Leadership and Training on

-
- Succession Management as Mediation Variables in Effort to Increase an Organizational Capability at PT Gama Plantation. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1119 – 1128.
- Setyaningsih, S., Herfina, H., & Triningsih, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar di Era Merdeka Belajar. *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.20961/jkc.v12i1.84822>
- Tran, T. B. H. & Choi, S. B. (2019). Effects of Inclusive Leadership on Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Roles of Organizational Justice and Learning Culture. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 13(17), 1 -11.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, DAN Kepuasan Sekolah Terhadap ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p11>
- Winarsih*, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.A1123.095120>
- Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Colón Gruñeiro, P. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(1/2), 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>