

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN PERILAKU KONTRA PRODUKTIF SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

HANIEF WIRATMA MUHAMMAD

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : haniefwmuhammad@yahoo.co.uk

ABSTRACT

This This research is a quantitative research that starts from a theory and leads to data obtained from an object. This study discusses the variable job satisfaction on organizational citizenship behavior through counter-promotion relations as an intervening variable in the employees of the General Bureau, Faculty of Engineering, Health Sciences and Nursing at the Muhammadiyah University of Yogyakarta.

The research sample in this study used participants and 87 respondents were collected. The questionnaire was used as a data collection technique in this study. Data analysis technique used is path analysis. The results showed positive and insignificant job satisfaction on counter-productive relationships. The counter relationship to negative organizational citizenship behavior. Positive and significant job satisfaction on citizens' organizational behavior. Counterproductive behavior mediates the relationship between job satisfaction and citizenship organizational behavior

Keywords : Job Satisfaction, Deviance Workplace Behavior, Organizational Citizenship .

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dan berpengaruh besar dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu perilaku terhadap karyawan di tempat kerja merupakan hal yang sensitif atau krusial yang dilakukan oleh perusahaan. Tidak adanya sumber daya yang efisien dan juga efektif, organisasi tidak akan mampu untuk bersaing dengan kompetitor lainnya.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia yang memiliki basis Muhammadiyah sebagai pedomannya. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terletak di Jalan Brawijaya, Kasihan, Bantul Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki berbagai macam fakultas mulai dari ilmu alam hingga ilmu sosial. Kampus ini juga mendapat predikat sebagai *Green Campus*” karena banyak sekali tanaman-tanaman dan taman yang sangat bersih, terawat dan asri. Pegawai atau karyawan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri tentunya sudah berpengalaman dan terlatih di bidangnya, namun dengan terlatihnya pegawai tidak menjamin pegawai tidak melakukan tindakan kontra produktif di setiap pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan FKIK, Fakultas Teknik dan Biro Umum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian dilakukan untuk melihat terjadi atau tidaknya ketidakpuasan kerja para pegawai yang sering melakukan perilaku kontra produktif. Ketidakpuasan kerja bisa terjadi dengan berbagai macam faktor diantaranya beban kerja yang tinggi, tidak kesesuaian gaji atau masalah dengan rekan dan lingkungan pekerjaan itu sendiri. Bersumber dari perilaku kontra produktif dan ketidakpuasan dalam

bekerja pegawai tentunya akan mengurangi rasa untuk memiliki sikap sukarela terhadap rekan kerja ataupun organisasi.

Berdasarkan dari fenomena di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif, untuk membuktikan adanya pengaruh antara perilaku kontra produktif terhadap *organizational citizenship*, untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui perilaku kontra produktif.

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang sangat berkaitan dengan kinerja dari seorang pegawai yang mana merupakan hal yang penting yang ada dalam perusahaan. Menurut Robbin & Judge (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh setiap pegawai tentang kesenangan pekerjaan yang dilakukannya yang diperoleh dari hasil evaluasi kerja. Menurut Luthans (2011) menerangkan jika kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pegawai mengenai seberapa baik atau penting pekerjaan yang mereka miliki. Menurut Greenberg & Baron (2003) menjelaskan jika kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di dalam pekerjaan yang dimilikinya.

2. Perilaku Kontra Produktif

Menurut Robbins (2016), perilaku kontra produktif merupakan sikap seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga menimbulkan sifat negatif yang ditunjukkan dalam pekerjaannya. Menurut (Robinson & Bennett, 1995) dalam Cahyani (2016), *workplace deviant behaviour* merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh tiap individu baik dengan bentuk keburukan yang sedikit maupun keburukan yang fatal sehingga menyebabkan kerugian bagi organisasi, anggota, atau keduanya. Menurut Vardi dan Wiener (1996) dalam Tuna (2016), Perilaku kontra produktif di tempat kerja merupakan bentuk dari perilaku penyimpangan dalam bentuk melanggar norma-norma di tempat kerja.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku fungsional, *extra role*, yang merupakan aktivitas sosial yang condong ke arah positif pada suatu individu, kelompok atau organisasi (Dyne, 1995 dikutip dalam Chien, 2004). Menurut Podsakof et.al (2006), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bersifat bebas yang tidak secara eksplisit mendapat *reward* dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan mendorong fungsi organisasi menjadi efektif. Menurut Johns (1996; dalam Budiharjo, 2004) menyatakan jika OCB mempunyai sifat atau perilaku sukarela atau *extra role* behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, tingkah spontan tanpa disuruh atau diperintah, perilaku yang

bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif

Kepuasan kerja merupakan sifat atau perasaan senang yang dimiliki oleh setiap karyawan di tempat kerja.. Hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku kontra produktif mampu dilihat dari gaji yang tinggi maupun rendah akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam penyelewengan aset. Hal ini mampu terjadi jika karyawan merasakan tidak puas mengenai gaji maka karyawan berpeluang dalam menyelewengkan aset dalam bentuk mencuri ataupun korupsi. Jadi hal tersebut mampu merugikan perusahaan dan menurunkan efektifitas kerja. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif, yaitu penelitian oleh Silva, M.V (2017), Arfah (2015), F.Omar, F.W Halim, A.Z Zainah, H. Farhadi, R. Nasir And R. Khairudin (2011).

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontra produktif.

2. Pengaruh Perilaku Kontra Produktif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kontra produktif di tempat kerja merupakan bentuk tindakan yang menunjukkan penyelewengan terhadap norma-norma di dalam

dunia kerja terutama di tempat kerja.. *Organization citizenship behavior* adalah aktivitas sosial yang condong ke arah positif pada suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan di tunjukkan beberapa indikasi yang terlihat dari perilaku karyawan seperti penyimpangan aset dan perilaku kontra produktif yang datang dari diri karyawan itu sendiri sehingga karyawan merasa enggan bahkan saling menjatuhkan nama baik rekan kerja di tempat mereka bekerja. Tentunya masalah seperti ini akan menurunkan efektifitas kinerja karyawan dan akan menghambat lajunya perkembangan perusahaan menjadi lebih baik. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel perilaku kontra produktif dengan *organizational citizenship behavior*, yaitu penelitian oleh Zirgham Ullah Bukhari (2009), Suzy Fox, Paul E. Spector, Angeline Goh, Kari Bruursema⁴ dan Stacey R. Kessler (2012), Arfah (2015).

H2 : Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara Perilaku kontra produktif terhadap *organizational citizenship behavior*

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja merupakan bentuk seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga setiap karyawan akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. *Organization citizenship behavior* adalah perilaku kewargaan organisasi yang mana perilaku tersebut timbul dari diri karyawan dalam bentuk saling tolong menolong antara rekan kerja maupun dengan bentuk toleransi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut bisa dilihat dari indikasi yang ditunjukkan dari sikap karyawan

seperti karyawan yang nyaman dengan pekerjaan itu sendiri akan menimbulkan rasa menolong secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan dari rekan kerja maupun atasan dikarenakan karyawan tersebut sudah memiliki kepuasan dalam bekerja. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, yaitu penelitian oleh Albertus Agung Wibisono (2017), Feny Maulidia dan Kasmiruddin (2018), Yoga Putrana Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso (2016)

H3: Diduga ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Perilaku Kontra Produktif.

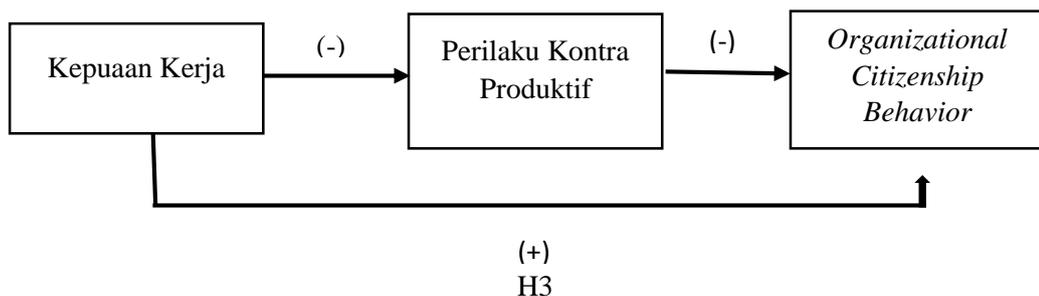
Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan senang seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan di mana perasaan tersebut timbul karena karyawan memperoleh *feedback* yang sesuai dari perusahaan tempat mereka bekerja. Perilaku kontra produktif merupakan sifat yang datang dari perilaku karyawan itu sendiri di mana perilaku tersebut cenderung negatif yang mengarah untuk melanggar norma-norma yang berlaku di perusahaan maupun lingkungan sekitar. *Organization citizenship behavior* merupakan sikap kewargaan yang ditunjukkan karyawan pada perusahaan.

Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu akan memiliki sifat *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga,

namun dengan adanya perilaku kontra produktif sebagai mediasi akan mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan tersebut memiliki perilaku kontra produktif pada dirinya akan membuat karyawan tersebut memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah. Ketika karyawan di tempat kerja memiliki kesempatan mendapatkan promosi yang kecil akan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga akan menurunkan tingkat *organizational citizenship behavior*.

H4 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan. Populasi dalam penelitian lebih dari 120 karyawan tetap maupun kontrak. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel kepuasan kerja diadopsi dari Crow *et al* (2012) dengan 6 pertanyaan. Perilaku kontra produktif dengan 18 pertanyaan milik Robinson & Bennet (2000). *Organizational citizenship behavior* dengan 18 item pertanyaan yang diadopsi milik Podsakoff (2006). Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan SPSS v.21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pertanyaan Awal	Jumlah Pertanyaan Gugur	Jumlah Pertanyaan Valid
Kepuasan Kerja	6	0	6
Perilaku Kontra Produktif	18	0	18
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18	0	18

Hasil uji validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel kepuasan kerja memiliki 6 item pernyataan yang

valid. Perilaku kontra produktif memiliki 18 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak dipakai. *Organizational citizenship behavior* sendiri memiliki 18 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Perilaku Kontra Produktif	0,904	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,711	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,838	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dikatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* apabila pengisian jawaban terhadap instrumen selalu konsisten. Jadi, hasil uji reliabilitas untuk kepuasan kerja yaitu sebesar 0.711. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk perilaku kontra produktif yaitu sebesar 0.904. Terakhir, hasil uji reliabilitas untuk *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0.838. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan sebelumnya yaitu seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* (α) > 0.6. Jadi, semua item pernyataan 3 (tiga) variabel yang diteliti merupakan variabel yang reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6, yang artinya ketiga variabel instrumen yaitu kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan *reliabel* atau memenuhi syarat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linier sederhana

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)		4,631	0,000	
Kepuasan Kerja	-0,260	-2,482	0,015	Signifikan
R Square	0,068			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontra produktif. Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,015 yang mana nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta = 0,068, artinya **Hipotesis 1 diterima.**

b. Analisis regresi linier berganda

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung kepuasna kerja dan perilaku kontra produktif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1.4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	36.891			
Kepuasan Kerja	1,490	7,264	0,000	Signifikan
Perilaku Kontra Produktif	-0,105	-3,630	0,000	Signifikan
F hitung	42.718			
Sig f	0,000			
Afdjusted R Square	0,492			

Berdasarkan hasil analisis *path* tahap kedua pada tabel 1.4 dapat dijelaskan hipotesis 2 dan hipotesis 3 sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Perilaku Kontra Produktif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,630 dengan koefisien regresi (B) -0,105 dan nilai probabilitasnya adalah

0,000. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kontra produktif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* atau **Hipotesis 2 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* secara signifikan

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,264 koefisien regresi (B) 1,490 dengan probabilitas sebesar 0,000. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* atau **Hipotesis 3 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* secara signifikan.

c. **Path Analysis**

Path analysis atau analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 4. Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh perilaku kontra produktif menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan

kerja sebesar -0,387, dan pengaruh secara langsung sebesar 1,490 sehingga total *effect* yang diperoleh yaitu sebesar 1,103

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga **hipotesis 4 diterima.**

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang data diberikan sebagai berikut :

1. Bagi karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan

Dengan melihat hasil kuesioner yang telah dikumpulkan kembali pada peneliti, dapat dilihat jika para karyawan di Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan sudah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, perilaku kontra produktif yang rendah, dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Namun saran yang peneliti dapat berikan adalah dengan lebih menerapkan budaya tolong menolong antar rekan kerja supaya mengurangi terjadinya kinerja yang lamban demi memajukan kampus dan menanamkan minat yang tinggi dalam bekerja dengan tujuan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan sebelum menyebarkan kuesioner mampu menjelaskan tujuan diberikannya kuesioner kepada responden dan menjelaskan variabel-variabel yang akan ditujukan kepada responden serta menjelaskan maksud dari pertanyaan tersebut sehingga responden tidak merasakan kebingungan dalam mengisi kuesioner dikarenakan jika tidak sesuai dalam pengisian kuesioner akan menimbulkan data yang tidak valid bahkan tidak normal.
- b. Kepada peneliti yang akan datang diharapkan menyediakan souvenir yang menarik supaya menarik perhatian responden jika memang responden kebingungan atau malas untuk mengisi kuesioner, sebaiknya ditunggu dan dipandu dalam pengisian dengan tujuan hasil penelitian yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Albertus Agung Wibisono (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai.
- Arfah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Dan Organizational Citizenship behavior (Studi Pada Baitul Maal Wat Tamwi (BMT) Di Provinsi Jawa Timur).
- Fathoni Yoga Putrana Azis, Warso Moh Mukeri (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.
- Fox Suzy, E. Spector Paul, Goh Angeline, Bruursema R.Kessler Stacey. (2012). The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations Between Counterproductive Work Behaviour And Organizational Citizenship Behaviour.
- Greenberg, I., & Baron, R. A. (2003). Behavior In Organizational Understanding And Managing The Human Side Of Work Eight Edition. New Jersey: Pearson Educaation
- Januartha A.A Gede Agung, Adnyani I.G.A Dewi (tahun). Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 2, 2019: 7548 - 7575 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1>
- Kisworo Andung, Amboningtyas Dheasey, Paramita Patricia Diana, Wulan Heru Sri (2011) Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Plus Tronik Semarang.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior An Evidence-Based Approach (12th Ed.). New York: Mcgraw-Hill Irwin.

Maulidia Feny, Kasmiruddin (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

M. Rusdi Zainnur (2014) ANALISIS PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BANDAR LAMPUNG Volume 10 No. 2

M.V, Silva (2017) Stress and Job Satisfaction As Antecedents of Work Place Deviant Behavior

Omar F., Halim F.W., Zainah A.Z., R. Farhadi, Nasir R., Khairuddin R. (2011) *Stress And Job Satisfaction As Antecedents Of Workplace Deviant Behavior.*

Putrana Yoga, Warso Moh. Mukeri & Fathoni Aziz (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. Vol 2 No.2.

Rahmawati, Asmony Thatok, Suprayetno Djoko (2015) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (Studi Pada Guru Non Pns Smkn Se-Kabupaten Sumbawa Barat)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th Ed.).

Rozaid Yusron, Herlambang Toni, Devi Anggun Meyrista (2011) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)

Santoso, S (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo

Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2015). The Effects Of The Perceived External Prestige Of The Organization On Employee Deviant Workplace Behavior The Mediating Role Of Job Satisfaction.

Ullah Bukhari Zirgham (2009) Relationship Between Organizational Citizenship Behavior & Counterproductive Work Behavior In The Geographical Context Of Pakistan

Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2017). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2 (6th Ed., Vol. 2). Salemba Empat.

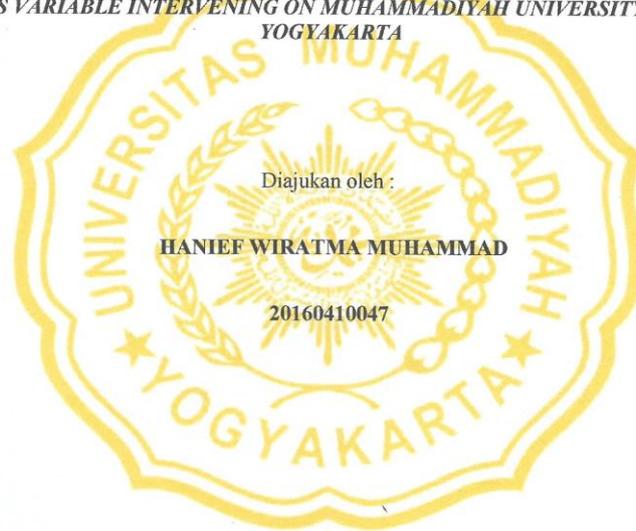
Wardani Deni (2016). Pengaruh Gaji, Stres Kerja, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Perilaku Penyimpangan Pegawai (Employee Deviance) Studi Kasus Terhadap Divisi Marketing Pt.Xyz Vol.2 No.1

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN PERILAKU KONTRA
PRODUKTIF SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH DEVIANCE WORKPLACE BEHAVIOR
AS VARIABLE INTERVENING ON MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF
YOGYAKARTA*



Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing,

Isthofaina Astuty, SE., M.Si.
NIK. 19700428199603143051

Tanggal, 24 Desember 2019

