

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPERNGARUHI ORGANIZATIONAL
CITIZENSIP BEHAVIOR : NORMA ETIKA INDIVIDU, KOMITMEN
ORGANISASI DAN DUKUNGAN ATAS-ATASAN DAN REKAN KERJA**

Dewi Triliyani¹, Cris Kuntadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202210315037@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak: Organisational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak sepenuhnya dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan, namun tetap secara konstruktif meningkatkan organisasi secara keseluruhan. OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk norma individu, komitmen organisasi dan batasan antara pekerjaan dan kehidupan. Norma etika individu adalah keyakinan dan nilai-nilai, yang menyoroti kinerja unik setiap orang. Standar etika yang lebih tinggi dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan OCB karena mereka memahami bahwa hal tersebut merupakan langkah yang diperlukan. Komitmen terhadap suatu organisasi merupakan hasil dari kepatuhan dan kesetiaan seseorang terhadap organisasi tersebut. Karena mereka memiliki keinginan yang tulus untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, mereka yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan melakukan OCB secara lebih konsisten. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis literatur, yang mengungkapkan beberapa faktor kunci yang mempengaruhi OCB. Faktor-faktor ini termasuk Norma Etika Individu, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja. Tercatat bahwa prinsip-prinsip norma etika individu dan nilai-nilai pribadi dapat menghalangi pengejaran kesuksesan di tempat kerja karena bersifat normatif. Komitmen organisasi berpusat pada identifikasi emosional dan organisasi karyawan, yang memotivasi mereka untuk melampaui harapan. Tugas sosial dari atasan dan rekan kerja mencakup pengakuan, bantuan, dan hak-hak sosial, yang mendorong OCB dengan membangun persahabatan dan kepercayaan diri. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa norma etika individu, komitmen organisasi, dan Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja secara signifikan meningkatkan OCB. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor ini untuk meningkatkan OCB dan aspek-aspek terkait lainnya.

Keyword: Organizational Citizensip Behavior, Norma Etika Individu, Komitmen Kerja, Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) berkaitan dengan kesadaran diri dan kegiatan ekstrakurikuler yang tidak secara eksplisit dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan tradisional. Tujuan dari OCB termasuk membantu sesama rekan kerja, memberikan umpan balik yang berguna, berpartisipasi aktif dalam inisiatif organisasi, dan mempromosikan komitmen yang teguh untuk mengatasi tantangan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sangat penting karena dapat meningkatkan efisiensi organisasi, keterlibatan staf dan budaya kerja yang sehat, norma perilaku individu dapat memainkan peran penting dalam OCB, pentingnya nilai-nilai inti hukum, moral dan pribadi yang mendukung kinerja setiap individu di tempat kerja disorot oleh standar etika individu, individu dengan kode etik yang kuat lebih cenderung terlibat dalam perilaku sukarela yang selaras dengan prinsip-prinsip etika mereka.

Selain itu, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menentukan OCB. Organisasi memperkuat hubungan emosional, normatif, dan instrumental dengan tempat kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi mungkin kesulitan untuk secara aktif terlibat dalam OCB karena mereka merasa tidak pasti dan tidak memiliki rasa identitas yang kuat mengenai tujuan dan kekhususan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi OCB secara positif, dukungan sosial dan pelatihan dari atasan dan penyelia dapat memungkinkan karyawan untuk menumbuhkan rasa memiliki, kepercayaan, dan kesetiaan kepada organisasi mereka, lingkungan seperti itu mempromosikan perspektif yang konstruktif, bimbingan, kepercayaan diri, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan, mendorong perilaku sukarela di tempat kerja.

Pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor ini sangat penting dalam manajemen organisasi untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mempromosikan OCB di antara karyawan. Memotivasi karyawan untuk mengejar tujuan yang positif dan percaya pada kemampuan mereka dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka, meningkatkan lingkungan kerja, dan menumbuhkan budaya kesehatan di tempat kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan kisi-kisi yang disebutkan di bawah ini, masalah berikut akan dibahas untuk mengembangkan hipotesis berikut untuk penyelidikan berikut:

1. Norma Etika Individu berdampak pada Organizational Citizenship Behavior?
2. Komitmen Kerja berdampak pada Organizational Citizenship Behavior?
3. Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja berdampak pada Organizational Citizenship Behavior?

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) mengacu pada tindakan yang diambil oleh individu untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka tanpa tekanan dari luar, dan dengan niat yang tulus untuk meningkatkan hasil bisnis. OCB tidak dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal, imbalan atau persyaratan pekerjaan. Seseorang yang menunjukkan OCB akan melakukan lebih dari tugas-tugas rutinnnya dan memberikan kontribusi positif, tanpa mengharapkan pengakuan atau imbalan. Tindakan tersebut merupakan indikator budaya kerja yang positif dan mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi. (Azhar et al., 2019).

Penelitian sebelum-nya menunjukkan bahwa OCB mengacu pada kontribusi sukarela seseorang untuk bekerja di luar jam kerja normal dan dengan sikap yang

sopan. OCB mencerminkan keinginan individu untuk bekerja secara efisien dan efektif untuk organisasi mereka dan melibatkan pelaksanaan tugas yang melampaui apa yang diharapkan untuk fungsi dasar organisasi. (Saputri & Helmy, 2021).

OCB dapat didefinisikan sebagai perilaku secara sukarela melakukan tindakan yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas fungsi organisasi di luar dari tugas utama yang dilakukan tanpa adanya pengakuan dari sistem imbalan formal organisasi (Alshaabani et.al., 2021; Banwo & Du, 2018; Jehanzeb, 2020; Nurjanah et.al., 2020; Organ, 1988; Torlak, Kuzey, Dinç, & Budur, 2021). Dimensi atau indikator OCB merupakan faktor penting dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif karena telah terbukti memiliki hubungan positif terhadap peningkatan performa organisasi dan individu, pengembangan pengetahuan, serta berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan layanan yang berkualitas (de Geus et.al., 2020; Henderson, Foster, Matthews, & Zickar, 2020; Hermawan et.al., 2020; Mahooti et.al., 2018; Morales-Sanchez & Pasamar, 2020; Nurjanah et.al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Azhar et al., 2019), (Saputri & Helmy, 2021), dan berkualitas (de Geus et.al., 2020; Henderson, Foster, Matthews, & Zickar, 2020; Hermawan et.al., 2020; Mahooti et.al., 2018; Morales-Sanchez & Pasamar, 2020; Nurjanah et.al., 2020).

Norma Etika Individu

Norma Etika Individu berkaitan erat dengan perilaku yang sesuai, kebiasaan hidup sehat, dan standar hidup yang tinggi. Norma-norma yang ada saat ini menggabungkan semua bias yang telah diterima secara luas dan ditransmisikan dari satu individu atau generasi ke generasi berikutnya. Norma-norma ini bersifat objektif dan tidak termasuk evaluasi subjektif, kecuali dinyatakan secara khusus. Sangat penting untuk menggunakan bahasa yang tidak ambigu dan ringkas, serta menghindari terminologi teknis. Pentingnya teknologi harus diperkenalkan pada

referensi pertama, sementara bahasa yang digunakan harus disempurnakan. Kepatuhan yang konsisten terhadap struktur akademis adalah suatu keharusan, dengan format yang teratur dan seragam untuk bagian dan kutipan. Untuk menghindari kebingungan, bahasa informal, ungkapan sehari-hari, atau jargon yang tidak perlu harus dihindari dan diganti dengan bahasa formal yang diekspresikan dengan nada yang terukur. (Hapzi Ali, 2020). Dimensi atau Indikator norma etika individu menyatakan bahwa etika kerja, yang didasarkan pada etos aktif manusia, kode etik, atau strategi khusus untuk memenuhi tuntutan kelangsungan hidup, merupakan aspek penting dalam kehidupan sehari-hari. Sangat penting untuk memiliki etika kerja yang baik, terutama bagi individu. (Ali 2020:7).

Norma Etika Individu adalah Pada dasarnya, etika membawa tentang tingkah laku manusia (Rahmawati & Nani 2021). Dimensi atau indikator Norma Etika Individu adalah menyebuy ke manusia atau orang lainnya dalam Tindakan yang mempunyai nilai positif (Febrian & Fadly, 2021).

Norma Etika Individu sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Fadly & Wantoro, 2019), (Hapzi Ali, 2020), dan (Rahmawati & Nani, 2021).

Komitmen Organisasi

Meningkatkan komitmen dapat dicapai dengan meningkatkan persepsi individu melalui langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti. Indikator dari Komitmen organisasi berupa ditunjukkan nya berupa keinginan karyawan untuk bekerja di lingkungan yang bebas dari konflik dan stres, dan di mana mereka dapat melaksanakan tugas mereka sebaik mungkin demi kemajuan organisasi. Hal ini juga melibatkan akses terhadap loyalitas dan ketentuan-ketentuan lainnya. (Saputri & Helmy, 2021).

Komitmen terhadap organisasi ditunjukkan dalam hubungan antara karyawan dan bisnisnya. Hal ini dicapai melalui keinginan yang kuat untuk menjunjung tinggi

afiliasi dan terlibat secara aktif dengan organisasi. Kondisi komitmen terjadi ketika karyawan membangun kepercayaan terhadap organisasi dan menyelaraskan diri dengan tujuannya, yang menghasilkan keinginan untuk tetap menjadi anggota dan keinginan untuk mengembangkan organisasi. (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016).

Individu yang berdedikasi mengambil tindakan untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan memahami operasi internal organisasi, mereka memastikan keberlangsungan fungsi organisasi sambil berusaha mencapai tujuan organisasi. Tingkat dedikasi ini mungkin melibatkan pengeluaran dan kemauan untuk mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan. Dimensi dari Komitmen Organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. (Dwika & Adnyani, 2020)

Komitmen Organisasi sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Saputri & Helmy, 2021), (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016), dan (Dwika & Adnyani, 2020).

Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja

Dukungan organisasi berasal dari kontak social, dimana karyawan berkewajiban untuk menjunjung tinggi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka, ketika mereka percaya bahwa upaya tersebut dilakukan dengan benar. (Hamida et al., 2020). Dimensi atau indikator dari Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja adalah Ketika sebuah perusahaan menunjukkan pengabdian terhadap kontribusi dan loyalitas stafnya, inefisiensi organisasi akan terlihat. (Azhar et al., 2019).

Dukungan organisasi menghambat perilaku tidak etis kandidat dengan mewajibkan mereka untuk mematuhi tujuan organisasi, mencegah mereka menggunakan tindakan pribadi sebagai pembelaan diri terhadap konsekuensi penerapannya. Dimensi atau indikator adalah Tunjangan perusahaan juga

menumbuhkan sikap positif di tempat kerja. Karyawan yang merasakan perlakuan khusus dari perusahaan mereka akan selalu berusaha meningkatkan kinerja perusahaan. (Wira Saputra & Supartha, 2019).

Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja adalah mengatakan dukungan merupakan dorongan dari atas-atasan dan rekan kerja. Dimensi atau indikator adalah Organisasi akan mengakui semua kontribusi kandidat, organisasi akan menghargai kerja ekstra yang telah diberikan oleh kandidat, dan organisasi akan menghargai semua masukan dari kandidat. (Ayu et al. 2022)

Dukungan Atas-Atasan Dan Rekan Kerja sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Azhar et al., 2019)., (Wira Saputra & Supartha, 2019), dan (Ayu et al. 2022).

Penelitian sekunder yang relevan

No	Pengarang	Hasil Observasi Sebelum-nya	Persamaan	Perbedaan
1	Chusnul Izha Rahmatus Sholikhah(2022)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour(ocb)pada perusahaan ritel.	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.	Kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.
2	David Maurice ¹ Pauline	Kepuasan pekerjaan dan	Persepsi dukungan	Kepuasan pekerjaan

	H. Pattyranie ² (2023)	dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour dalam layanan kesehatan Indonesia.	organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.	berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour.
3	IkaTantri Fatmasari ¹ , Khoirur Rozaq ¹ (2023)	Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap organoizational citizenship behaviour.	Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior
.4	Reza Bagus Pranata(2022)	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behaviour (ocb)	Pengaruh komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap organizational	Pengaruh motivasi bepengaruh signifikan terhadap organizational

			citizenship behaviour (ocb)	citizenship behaviour (ocb)
.5	Sinar Hubtriyana Ade, Rokhmad Budiyono(2018)	Pengaruh keterlibatan kerja dan etika kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan organizational justice sebagai variabel intervening.	Pengaruh etika kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.	Pengaruh keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.
6	Meihen Jalishmen	Pengaruh budaya organisasi dan etika terhadap organizational citizenship behavior guru sma negeri di sipora kabupaten kepulauan Mentawai.	Pengaruh etika berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.	Pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

METODE PENULISAN

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara individualisme, komitmen organisasi, kepemimpinan, rekan kerja, dan dampaknya terhadap OCB. Beberapa faktor, seperti budaya organisasi, komunikasi lintas budaya, kinerja pekerjaan, dan komitmen organisasi, berkontribusi terhadap OCB. Selain itu, para pendidik harus fokus pada penanaman etika dan moral baik di ruang kelas maupun di tempat kerja maupun di tempat kerja. Sumber-sumber untuk artikel ini diambil dari Mendeley, Scholar Google, dan media internet lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan teori dan penelitian terkini, artikel berikut ini ditulis untuk konferensi Manajemen SDM:

1. Dampak norma etika individu pada Organizational Citizensip Behavior

Norma etika individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizensip Behavior, di mana dimensi atau indikator norma etika individu adalah karyawan yang memiliki etos kerja yang baik secara langsung ataupun tidak langsung memiliki peran dalam tugasnya didalam organisasi. (Author P, 2017).

Untuk meningkatkan Organizational Citizensip Behavior dengan memperhatikan norma etika individu, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah mengidentifikasi dan mendapatkan secara jelas jenis perilaku dari seorang individu dan kelompok. (Author Q,2018).

Norma Etika Individu berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizensip Behavior , apabila Norma Etika Individu di respon dengan baik oleh

pelanggan / konsumnen maka akan dapat meningkatkan kualitas karyawan di Organizational Citizensip Behavior.(Author R,2020).

Norma Etika Individu berpengaruh terhadap Organizational Citizensip Behavior , ini sejalan atau searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Author P, 2017), (Author Q,2018) dan (Author R,2020).

2. Dampak Komitmen organisasi pada Organizational Citizensip Behavior

Komitmen organisasi sangat berpengaruh positif terhadap perilaku organizational citinzensip behavior, dimana indikator dengan adanya komitmen organisasi ,maka karyawan berasumsi bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, karyawan akan menyatukan diri sebagai bagian dari organisasi.(Author P, 2017).

Untuk meningkatkan Organizational Citizensip Behavior dengan memperhatikan komitmen,organisasi maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah mendorong karyawan untuk berupaya membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan harapan bahwa kinerja mereka akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.(Author Q, 2018).

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi apabila organisasi direspon dengan baik oleh konsumen,maka hal ini dapata meningkatkan kualitas individu yang termotivasi secara intrinsic yang melakukan suatu aktivitas karena kesenangan atau tantangan pekerjaan. Ketika individu dimotivasi oleh tantangan kesenangan dengan pekerjaan atau tugasnya yang dilakukan adalah individu cenderung memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi. (Author R, 2020).

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior , ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Author P, 2017), (Author Q, 2018), dan (Author R, 2020).

3. Pengaruh dukungan atas-atasan dan rekan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dukungan atas-atasan dan rekan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior , dimana dimensi atau indikator karyawan berpikir bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Organizational Citizenship Behavior , karyawan akan menyatukan diri sebagai bagian dari organisasi. (Author P, 2017).

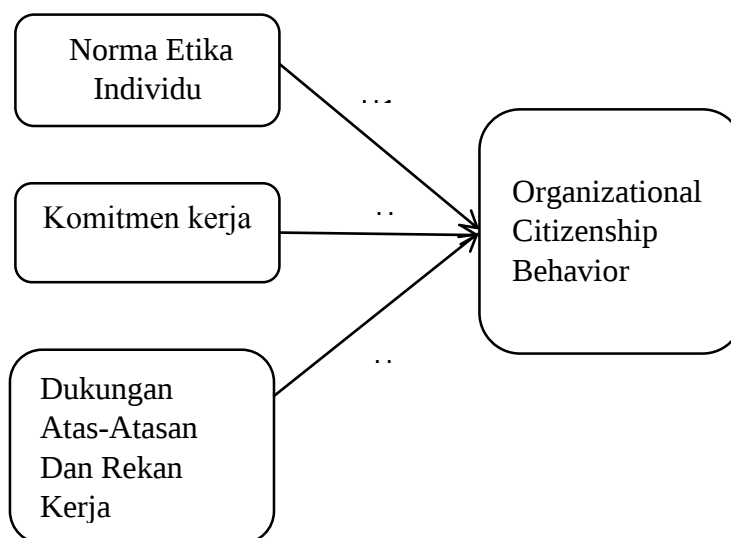
Untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior dengan memperhatikan dukungan atas-atasan dan rekan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah mendorong karyawan untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan harapan bahwa kinerja karyawan akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi. (Azhr et al., 2019).

Dukungan atas-atasan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior apabila dukungan atas-atasan dan rekan kerja di respon baik oleh pelanggan atau konsumen ,maka hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja serta menghargai kontribusi pekerja Organizational Citizenship Behavior. (Author R, 2020).

Dukungan atas-atasan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior, sejalan dengan penelitian yang dilakukan . (Author P, 2017), (Azhar et al., 2019) dan (Author R, 2020).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan masalah yang dibahas, teori dan penelitian yang ada, serta pemahaman tentang pengaruh variabel, artikel ini diurutkan sebagai berikut.



Kerangka konseptual

Berdasarkan gambar conceptual framework di Norma Etika Individu, komitmen organisasi dan Dukungan Atas-Atasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Selain dari tiga variabel oksogen ini yang memengaruhi Organizational Citizenship Behavior, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya adalah :

- Kepuasan kerja dan komitmen: Chusnul Izha Rahmatus Sholikhah (2022)
- Kepuasan pekerjaan: David Maurice¹Pauline H. Pattyranie² (2023)
- Motivasi intrinsic: Ika Tantri Fatmasari¹, Khoirur Rozaq¹ (2022)

- d) Pengaruh motivasi: Reza Bagus Pranata (2022)
- e) Pengaruh Keterlibatan Kerja: Sinar Hubtriyana Ade, Rokhmad Budiyo (2018)
- f) Budaya organisasi: Meihen Jalismen

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan teori ,artikel yang relavan dan penjelasan, hipotesis berikut dapat dikembangkan:

1. Norma Etika Individu berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior .
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.
3. Dukungan Atas-Atasan dan rekan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

SARAN

Bersdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini bahwa norma etika individu dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB, Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mendukung atas atasan dan rekan kerja untuk menjaga komitmen organisasi terhadap organisasi agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

BIBLIOGRAPHY

- Crystallography, X. D. (2016). 済無No Title No Title No Title. 10(1), 1–23.
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1160–1167.
- Krisnandy, E. N. dan H. (2018). Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia. *Llmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
- Maurice, D., & Pattyranie, P. H. (2023). *Peran kepuasan pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour dalam layanan kesehatan indonesia*. 2023, 366–378.
- Pranata, R. B., Lindawati, T., & Nager, P. J. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank BUMN di Surabaya Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)* , 11(2), 103–111. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i2.4372>
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas*

MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi

Vol 1 No 3 Tahun 2023

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Negeri Surabaya, 10(1), 291–301.